

VIII – бөлім. Еңбек құқығының және әлеуметтік қамсыздандыру құқығының негіздері.

24-тарау. Еңбек құқығының түсінігі және еңбек саласындағы құқықтық қатынастар.

24.1. Еңбек құқығының түсінігі, пәні және қағидалары

Еңбек құқығы дербес құқық салаларымен қатар өзіне тән, белгілі бір қоғамдық қатынастарды реттейді. Қоғамдық қатынастарды реттеуіне байланысты қалыптасатын қатынастар біртектес болуы тиіс. Осындай біртектес қоғамдық қатынастардың қатарына еңбек қатынастары жатады. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес (15 мамырда 2007 жылы қабылданған) **еңбек дегеніміз – адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктеріне қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адам қызметі, ал еңбек қатынастары дегеніміз – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасында, еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру қызметкер мен жұмыс берушінің арасында туындайтын қатынастар (ЕК., 1-бабы).**

Әрбір құқықтық салалардың пәні, әдістері болады. Ең алдымен, еңбек құқығы дегеніміз – біртектес қоғамдық қатынастары және осы қатынастардан туындайтын қатынастарды реттейтін, қызметкер мен жұмыс берушінің арасында еңбек шарты, ұжымдық шарт, еңбек заңнамаларымен басқа нормативтік құқықтық актілерден пайда болатын еңбек қатынастарын реттейді.

Біртектес қоғамдық қатынастарды реттеуде еңбек қатынастарының алатын орны маңызды болып табылады. Еңбек қатынастарында еңбекті қоғамдық ұйымдастыру, басқару күзіретті тұлғалардан еңбекке деген қажеттілікті талап етеді, ал өз кезегінде қажеттілік, жұмыс күшіне деген сұраныс пен ұсыныс, мүдделер, бәсекелестік, әлеуметтік кепілдіктерді талап етеді.

Еңбек құқығының пәні – қоғамдық еңбекті ұйымдастыруда, басқаруда кәсіпорындарда меншік нысанына қарамастан қызметкерлердің жұмыс күшін

еңбек функциясына сәйкес пайдалану және әр қызметкердің ішкі тәртіп еңбек ережелеріне бағына отырып белгілі бір еңбек функциясын атқаруы, ал жұмыс беруші жалақыны уақытында төлеп, қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін сақтауын қамтамасыз ететін біртектес құқықтық қатынастарды реттейтін құқықтық сала.

Нарық жағдайында еңбек құқығы саласында еңбек қатынастарын реттеудің негізгі әдістері қалыптасты: олардың қатарына:

1. Мемлекеттік – орталықтандырылған еңбек қатынастарын реттеу әдісі;
2. Шартты (келісім) түрдегі еңбек қатынастарын реттеу әдісі;
3. Кәсіпорын, ұйым деңгейінде еңбек қатынастарын реттеу әдісі (локалдық әдіс);
4. Жеңілдік түрдегі еңбек қатынастарын реттеу әдісі:

24.2. Еңбек құқығының қағидалары.

Еңбек құқығының қағидалары – Қазақстан Республикасы Конституциясында, еңбек заңнамаларында және басқа да нормативтік – құқықтық актілерде көрсетілген еңбек қатынастарын реттеудің негізгі бастамалары мен идеялары. Еңбек құқығының негізгі қағидасы еліміздің Конституциясының 24-бабында бекітілген, онда "Әркімнің еңбек ету бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін таңдауына құқығы бар", – деп жазылған.

Еңбек ету бостандығы қағидасы – әр азаматтың еңбек ету қабілеттілігіне қарай мамандық пен кәсіп түрін еркін таңдауына мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес (4-бап) еңбек заңнамасында келесідей қағидалар (принциптер) қалыптасқан: Олардың қатарына:

1. Адам мен азаматтың еңбек саласындағы құқықтарының шектелуіне жол бермеу:

2. Кемсітушілікке, мәжбүрлі еңбекке және балалар еңбегінің ең нашар түрлеріне тыйым салу;

3. Қауіпсіздік және гигиена талаптарына сай келетін еңбек жағдайларына құқықты қамтамасыз ету;

4. Өндірістік қызмет нәтижелеріне қатысты алғанда қызметкердің өмірі мен денсаулығының басымдығы;

5. Еңбегі үшін жалақының ең төменгі мөлшерінен кем емес, әділетті, сыйақыға құқығын қамтамасыз ету;

6. Тынығу құқығын қамтамасыз ету және т.б. көрсетілген қағидалар еліміздің Конституциясында және Еңбек Кодексінде көрініс тапқан. Сонымен қатар, еңбек құқығының қағидалары халықты жұмыспен қамту және қауіпсіздік және еңбекті қорғау туралы заңдарда салалық қағидалары көрсетілген.

Еңбек құқығының қайнар көздері. Еңбек құқығының қайнар көздері мемлекеттің уәкілетті органдары шығарған, қабылдаған, еңбек қатынастарын реттеуге бағытталған нормативтік-құқықтық актілердің жиынтығын айтамыз. Еңбек құқығының қайнар көздерінің ең негізгісі Қазақстан Республикасының 30 тамыз 1995 жылы бүкілхалықтық референдумда қабылдаған Қазақстан Республикасының Конституциясы болып табылады.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы Қазақстан Республикасының Конституциясына негізделеді және Еңбек Кодексінен, Қазақстан Республикасының заңдары мен Қазақстан Республикасының нормативтік-құқықтық актілерінен тұрады.

Сонымен қатар, еліміздің Конституциясының 4-бабына сәйкес қолданыстағы нормативтік-құқықтық актілердің күшіне қарай құрылымы берілген. Осыған сәйкес, еңбек қатынастарын реттейтін нормативтік – құқықтық актілердің құрылымы мынадай болады:

1. Қазақстан Республикасының Конституциясы;
2. Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексі;
3. Қазақстан Республикасының заңдары;
4. Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулылары;
5. Қазақстан Республикасы Президентінің заң күші бар жарлықтары;

6. Қазақстан Республикасы Конституциялық Кеңесінің және Жоғарғы Сотының нормативтік қаулылары;
7. Қазақстан Республикасы бекіткен халықаралық шарттардан;
8. Өзге де нормативтік – құқықтық актілерден тұрады.

24.3. Еңбек құқықтық қатынастары және еңбек қатынастарымен тікелей байланысты қатынастар.

Еңбек қатынастары және тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде, келісімде және ұжымдық шарттарда бекітіліп, реттеледі.

Еңбек құқық қатынастары – қызметкер мен жұмыс берушінің арасында ерікті түрде пайда болатын қатынастарды айтамыз. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы құқықтық қатынастар еңбек нарығында қалыптасқан қоғамдық-еңбектік қатынастарды, оның ішінде қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастарын реттейді. Еңбек қатынастары әдетте, еңбек шарты негізінде туындайды. Қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастары, бір жағынан еңбек функциясын ішкі тәртіп еңбек ережелеріне бағына отырып атқаруға міндеттенеді, ал екінші жағынан, жұмыс беруші қызметкерді еңбек функциясына сәйкес жұмыспен қамтамасыз етуге, жалақыны уақытында төлеуге және қауіпсіздік және еңбекті қорғау ережелерін сақтауға және қамтамасыз етуге міндеттенеді.

Еңбек құқықтық қатынастардың мазмұнын тараптардың (жұмыс беруші мен қызметкер) міндеттері мен құқықтары құрайды. Қызметкер мен жұмыс берушінің міндеттері мен құқықтары Еңбек Кодексінің 22,23 –баптарында көрсетілген.

Еңбек қатынастарымен қатар еңбек заңнамаларында еңбек қатынастарымен тікелей байланысты, әлеуметтік, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау жөніндегі қатынастарды реттейді. Еңбек қатынастары еңбек қатынастарына тікелей байланысты өзге де қатынастар еңбек шартында, жұмыс берушінің актісінде, келісімде және ұжымдық шарттарда реттеледі.

Еңбек құқық қатынастары дегеніміз – еңбек шарты мен ұжымдық шартпен жұмыс берушінің актілерімен реттелетін қызметкердің ішкі тәртіп еңбек ережелеріне бағына отырып белгілі бір еңбек функциясын атқаруы.

Сонымен қатар еңбек құқықтық қатынастарының белгілі түрлерін еңбек заңнамаларында көруге болады. Олардың қатарына ұйымдық басқару қатынастары, жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамту, кәсіби білікті арттыру және т.б. қатынастардың түрлерін жатқызуға болады.

. Еңбек құқығының субъектілері

а) Азаматтар.

ә) Еңбек заңнамаларына сәйкес жеке тұлғалар және заңды тұлғалар да еңбек құқығының субъектілері бола алады. Көп жағдайларда азаматтар бір-бірімен еңбек қатынастарына үйде жұмыс істеу үшін, үй қызметкерлерімен, жеке кәсіпкерлікпен айналысу үшін бір-бірімен еңбек шартын жасау арқылы еңбек қатынастарына түседі.

Жеке тұлғалар азаматтарды жұмысқа қабылдау үшін заңда белгіленген тәртіппен тіркеуден өтіп, құқықтық мәртебеге ие болуы тиіс. Еңбек құқығының субъектілерін өз алдына тән белгілер ерекшелендіреді. Оның ішінде еңбек құқығындағы құқық қабілеттілік, әрекет қабілеттілік және жауапкершілік (деликтілік қабілеттілік).

Жеке тұлғалар – еңбек құқығының субъектісі ретінде азаматтарға, шетелдік азаматтарға, азаматтығы жоқ азаматтарға бөлінуі мүмкін.

Сонымен қатар, еңбек құқығының субъектісі ретінде ұжымдық бірлестіктерді де атап көрсетуге болады. Олардың қатарына, кәсіпорынның кәсіподақ ұйымы, еңбек ұжымы, жұмыс берушінің өкілдері және т.б. бөлінеді.

25-тарау.Еңбек шартының ұғымы,мазмұны және жасалу тәртібі.

25.1.Еңбек шарты.

Еңбек құқығында еңбек шартының атқаратын рөлі өте үлкен болып табылады. Сондықтан да, ең алдымен еңбек шарты дегеніміз- қызметкер сыйақы үшін тиісті біліктілігі бойынша (еңбек функциясын) атқарады және еңбек тәртіптемесін сақтайды, ол жұмыс беруші еңбек жағдайларын қамтамасыз етеді, қызметкерге Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларында,еңбек шартында, ұжымдық шартта, тараптардың келісімінде көзделген жалақыны уақытылы және толық көлемінде төлейді және өзге де төлемдерді жүзеге асырады. (Еңбек Кодексінің 24- бабы).

Еңбек шартының басты субъектілері болып қызметкер мен жұмыс беруші болып табылады. Азаматтар жұмысқа қабылдану кезінде еңбек шартын жасау үшін төмендегідей құжаттарды тапсыруы тиіс:

1. Жеке басының куәлігі немесе төлқұжаты (16 жасқа толмаған адамдар үшін туу туралы куәлігі);
2. Ықтиярхаты немесе азаматтығы жоқ адамның куәлігі (Қазақстан Республикасының аумағында тұратын шетелдіктер мен азаматтығы жоқ адамдар үшін);
3. Тиісті білімді, дағдылар мен машықта талап ететін жұмысқа еңбек шартын жасасу кезінде білімі, біліктілігі туралы, арнулы білімі немесе кәсіптік даярлығының болуы туралы құжат;

4. Еңбек қызметін растайтын құжат (Еңбек стажы бар адамдар үшін);
5. Әскери есеп құжаты (Әскери міндеттілер мен әскери қызметке шақырылуға жататын азаматтар үшін);
6. Алдын-ала медициналық куәландырудан құжат;
7. Салық төлеушінің тіркеу нөмірін және әлеуметтік жеке код беру туралы куәліктердің көшірмелері қажет.

Еңбек шартын жасалу тәртібі қызметкер мен жұмыс берушінің арасында жазбаша нысанда, екі данада жасалады және бір-бір данадан қызметкер мен жұмыс берушіде сақталады. Қызметкерді жұмысқа қабылдау жасалған еңбек шарты негізінде шығарылатын жұмыс берушінің актісімен рәсімделеді.

Кей жағдайларда еңбек шартында қызметкердің жұмысқа біліктілігінің сәйкестігін тексеру мақсатында сынақ мерзімі туралы талап қойылуы мүмкін. Сынақ мерзімінің ұзақтығы үш айдан аспауы тиіс. Жұмысқа қабылдау кезінде келесі адамдардың санаттарына конкурс бойынша тиісті лауазымға қабылданған адамдар, мүгедектер, орта және кәсіптік білім беру мекемелерін бітірген және алған мамандығы бойынша жұмысқа алғаш рет кіретін адамдар жатады.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес еңбек шарты кей жағдайларда жарамсыз болып саналады. Мысалы, алдау, күш көрсету, қауіп төндіру арқылы ықпал ету, жалған еңбек шартын жасау, әрекетке қабілетсіз деп танылған адамдар, кей жағдайларда еңбек заңнамаларындағы шарттарды сақтамаған кезде, он төрт жасқа толмаған адамдар мен ата-анасының, қамқаоршысының, асырып алушысының келісімінсіз, 16 жасқа толмаған адамдармен еңбек шарты жасалған кезде сот оны жарамсыз деп таниды.

25.2.Басқа жұмысқа ауыстыру.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес қызметкерді басқа жұмысқа ауыстыру (Еңбек Кодексінің 41- бабы) келесі жағдайларда жүзеге асырылады:

1. Қызметкер жұмысының (еңбек функциясының) өзгеру, яғни, жұмысты басқа лауазым, мамандық, кәсіп, біліктілік бойынша орындау;
2. Орындау кезінде еңбек шартында келісілген еңбек жағдайлары (жалақы мөлшері, жұмысы уақыты мене тынығу уақытының режимі, жеңілдіктер мен басқа жағдайлар) өзгеретін жұмысты тапсыру;
3. Жұмыс берушінің оқшауланған құрылымдық бөлімшесіне ауыстыру;
4. Жұмыс берушімен бірге басқа жерге ауыстыру есептеледі,

Басқа тұрақты жұмысқа ауыстыру кезінде қызметкер еңбек шартының мәнді жағдайларының өзгеруі туралы кемінде бір ай бұрын жазбаша түрде ескертілуі тиіс.

Басқа жұмысқа ауыстырудың еңбек заңнамаларында төмендегідей түрлері кездесуі мүмкін. Олардың қатарына, бір кәсіпорынның ішінде басқа тұрақты жұмысқа ауысу, кәсіпорынмен бірге басқа жерге басқа тұрақты жұмысқа ауысу, уақытша басқа жұмысқа ауысу, денсаулық жағдайы бойынша басқа жұмысқа уақытша ауыстыру.

25.2.Еңбек шартын тоқтату негіздері.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексіне сәйкес еңбек шартын тоқтату және бұзу негіздері көзделген. Еңбек шартын тоқтату негіздері мыналар: (Еңбек Кодексінің 51 бабы)

1. Тараптардың келісімі бойынша еңбек шартын бұзу;
2. Еңбек шарты мерзімінің аяқталауы;
3. Жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
4. Қызметкердің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу;
5. Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар;
6. Қызметкердің еңбек қатынастарын жалғастырудан бас тартуы;
7. Қазақстан Республикасының заңдарына көзделген жағдайларды, қызметкердің сайланбалы жұмысқа (лауазымға) ауысуы немесе еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын лауазымға тағайындалуы;
8. Еңбек шартын жасасу шартының бұзылуы;
9. Жұмыс берушінің атқарушы органы басшысымен жасалған еңбек шартында көзделген негіздер еңбек шартын тоқтату негіздері болып табылады;
10. Ақшалай немесе тауарлық құндылықтарға қызмет көрсететін қызметкердің кінәлі әрекеттер жасауы немесе әрекетсіздігі, егер бұл әрекеттер немесе әрекетсіздік жұмыс берушінің тарпапынан оған деген сенімнің жоғалуына негіз болса;
11. Тәрбиелік функциялар атқаратын қызметкер осы жалғастырумен сыйыспайтын адамгершілікке жат қылықтар жасаған;
12. Қызметкер еңбек міндеттерін атқаруға байланысты өзіне мәлім болған мемлекеттік құпияларды және заңмен қорғалатын өзге де құпияны құрайтын мәліметтерді жария еткен;
13. Егер тәртіптік жазасы бар қызметкер еңбек міндеттерін дәлелді себепсіз қайталап орындамаған немесе тиісінше орындамаған;
14. Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген жағдайларда қызметкердің мемлекеттік құпияларға жіберілу рұқсаты тоқтатылған;

15. Еңбек шартын жасасу кезінде түпнұсқа немесе мәліметтер еңбек шартын жасаудан бас тартуға негіз болатын жағдайда қызметкер жұмыс берушіге көрінеу жалған құжаттар немесе мәліметтер ұсынған;
16. жұмыс берушінің атқарушы органы басшысының оның орынбасарының не жұмыс беруші бөлімшесі басшысының еңбек міндеттерін бұзуы жұмыс берушіге материалдық залал келтіруге әкеліп соққан;
17. қызметкер жүктілігі немесе босануы бойынша демалыста болған, сондай-ақ егер ауру қазақстан республикасының үкіметі бекіткен еңбекке қабілетсіздіктің анағұрлым ұзақ мерзәмі белгіленген аурулар тізбесіне енгізілген жағдайларды қоспағанда қызметкер еңбекке уақытша қабілетсіздігі салдарынан қатарынан екі айдан астам жұмысқа шықпаған жағдайларда бұзылуы мүмкін;
18. қызметкер сот актісіне сәйкес одан әрі жұмыс істеу мүмкіндігін жоятын сыбайлас жемқорлық құқық бұзушылық жасаған жағдайларда бұзылуы мүмкін.

Сонымен қатар, Еңбек Кодексі еңбек шартының қызметкердің бастамасы бойынша бұзуға құқық береді. Жалпы ереже бойынша қызметкер жұмыс берушіні бір ай бұрын жазбаша түрде ескертіп, еңбек шартын өз еркінің бастамасымен бұза алады.

Тараптардың еркінен тыс мән-жайлар бойынша еңбек шартын тоқтату төмендегідей жағдайларда жүзеге асырылады:

1. Қызметкер әскери қызметке шақырылған (кірген) кезде қызметкер тиісті құжатты ұсынған күннен бастап үш күн мерзімнен кешіктірілмей;
2. қызметкер не жұмыс беруші жеке тұлға қайтыс болағн жағдайда, сондай-ақ сот қызметкерді не жұмы беруші –жеке тұлғаны қайтыс болды деп жариялаған немесе хабарсыз кетті деп танылған жағдайда;
3. қызметкер немесе жұмыс беруші –жеке тұлға еңбек қатынастарын жалғастыру мүмкіндігін болғызбайтын жазамен сотталған сот үкімі заңды күшіне енген кезде;
4. сот қызметкерді әрекетке қабілетсіз немесе әрекетке қабілеті шектеулі деп таныған, соның салдарынан қызметкердің бұрынғы жұмысынан жалғастыруға мүмкіндігі болмайтын жағдайда;
5. бұрын осы жұмысты атқарған қызметкер жұмысына қайта алынған жағдайда тоқтатылуы тиіс; (Еңбек Кодексінің 58- бабы).

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 50- бабына сәйкес жұмыс беруші уәкілетті органдардың актілері негізінде қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті. Жұмыстан шеттетуге мыналар жатады:

1. жұмыста алкогольді, нашақорлық, уытқұмарлық масаңдық жағдайында болағн немесе жұмыс күні ішінде осындай масаңдық заттарды пайдаланған;
2. еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау ережелері бойынша емтихан тапсырмаған;
3. жұмыс беруші берген жеке және ұжымдық қорғану құралдарын пайдаланбаған;
4. Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес міндетті болып табылатын болса, медициналық тексеруден не ауысым алдындағы медициналық куәландырудан өтпеген;
5. егер оның іс-әрекеттері мен әрекетсіздігі авариялық ахуал туғызуға, өрт қауіпсіздігі ережелерінің не көліктегі қозғалыс қауіпсіздігінің бұзылуына әкеп соғуы мүмкін болса, қызметкерді жұмыстан шеттетуге міндетті;
Жұмыстан шеттету кезінде қызметкердің жалақысы сақталмайды.
6. Кейбір жағдайларда еңбек шартын жасау талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтату көзделген (Еңбек Кодексінің 61- бабы). Егер еңбек шартын жасасу талаптарын бұзу еңбек қатынастарын жалғастыруға жол бермейді. Оларға :
 1. медициналық қорытынды негізінде қызметкердің денсаулық жағдайына қайшы келетін жұмысты атқаруға еңбек шарты жасалған;
 2. адамды белгілі бір лауазымдарды немесе белгілі бір қызметті атқару құқығынан айырған заңды күшіне енген сот үкімін немесе шешімін бұза отырып жұмысын атқаруға еңбек шартын жасалған;
 3. белгіленген тәртіппен шетелдік жұмыс күшін тартуға рұқсат алмай немесе Қазақстан Республикасының заңдарында белгіленген шектеулерді немесе алып тастауларды сақталмай, шетелдік азаматтармен немесе азаматтығы жоқ адамдармен еңбек шарты жасалған;
 4. Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген басқа да жағдайларда еңбек шартын жасасу талаптарының бұзылуы салдарынан еңбек шартын тоқтатуға тиіс.

26-тарау. Еңбек тәртібінің түсінігі.

26.1. Еңбек тәртіптемесі. Еңбек тәртібі.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінде еңбек тәртіптемесі және еңбек тәртібі ұғымы берілген. Еңбек Кодексінің 1- бабында берілетін негізгі ұғымдарға жүгінетін болсақ еңбек тәртіптемесі дегеніміз - қызметкерлер мен жұмыс берушінің еңбекті ұйымдастыру жөніндегі қатынастарын реттеу тәртібі. Еңбек тәртібі дегеніміз- жұмыс беруші мен қызметкерлердің Қазақстан

Республикасының нормативтік- құқықтық актілерінде, сондай-ақ келісімдерде, еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс берушінің актілерінде, құрылтай құжаттарында белгіленген міндеттерді тиісінше орындауы.

Еңбек тәртібі құқықтық санат ретінде төрт түрлі аспектіде жүзеге асырылуы тиіс:

- еңбек құқығының қағидасы ретінде – тараптардың еңбек тәртібін қамтамасыз ету әдісі ретінде;
- еңбек құқықтық қатынастарының элементі ретінде;
- қызметкердің жұмыс берушінің актілеріне оның ішінде ішкі еңбек тәртіп ережелеріне бағынуы;
- еңбек құқығының институты ретінде –ішкі еңбек тәртібі ережелерін, қызметкер мен жұмыс беруші міндеттерін және тәртібін реттейтін нормалардың жүйесі ретінде;
- еңбек қатынастарындағы тараптардың өндірістегі нақты тәртібі ретінде.

Қазақстан Республикасында еңбек тәртібін реттеу әдістері мынадай: сендіру және мәжбүрлеу.

Еңбек қатынастарының субъектілері – қызметкер мен жұмыс беруші үшін еңбек тәртіптемесін орындау міндетті болып табылады. Еңбек тәртібі кәсіпорындарда, ұйымдарда қызметкерлердің еңбекке саналы көзқарасы, адал еңбегі үшін көтермелеу, сендіру әдістерімен және ішкі тәртіп ережелерін бұзғаны үшін тәртіптік жаза қолдану арқылы жүзеге асырылып қамтамасыз етіледі.

Қызметкерлердің еңбегі үшін көтермелеу шаралары кез-келген түрде қолдануы мүмкін және оларды қолдану тәртібі Қазақстан Республикасының заңнамасында, жұмыс берушінің актілерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта айқындалады. (Еңбек Кодексінің 71- бабы).

Қазақстан Республикасының 12.XII.1995 жылы қабылданған “Мемлекеттік наградалар” – туралы Заңына сәйкес, Қазақстан Республикасында ең жоғарғы дәреже болып “Алтын Қыран” ордені және “Халық қаһарманы” атағы болып табылады. Сонымен қатар, Қазақстан Республикасында азаматтарға ерен еңбегімен жетістіктері, табыстары үшін ордендер тапсырылуы мүмкін. Олардың қатарына “Отан”, “Барыс”, “Қазақстан Республикасының тұңғыш Президенті Нұрсұлтан Назарбаев”, “Даңқ”, “Айбын”, “Парасат”, “Достық”, “Құрмет” ордендерін жатқызуға болады. Азаматтарға марапаттау ретінде Қазақстан Республикасының медальдары да тапсырылуы мүмкін. Олардың қатарына “Ерлігі үшін”, “Жауынгерлік ерлігі үшін”, “Ерен еңбегі үшін”, “Шапағат” медальдары және Қазақстан Республикасының Құрмет Грамотасын жатқызуға болады.

Сонымен бірге, қызметкерлерге еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыс беруші тарапынан тәртіптік жазалар қолданылады. Олардың қатарына Еңбек Кодексінің

72 -бабына сәйкес ескерту, сөгіс, қатаң сөгіс беру, еңбек шартын жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзу түрлеріндегі тәртіптік жазалар қолдануы мүмкін.

Жұмыс беруші тәртіптік жазаны қолданғанға дейін қызметкерден жазбаша түсініктеме талап етуге міндетті. Әрбір тәртіптік теріс қылығы үшін қызметкерге бір тәртіптік жаза ғана қолданылады (ЕК., 73-бабы). Тәртіптік жаза қолдану туралы акт ол шығарылған күнінен бастап үш жұмыс күні ішінде тәртіптік жазаға тартылған қызметкерге қол қойғызып хабарланады.

Тәртіптік жаза қызметкерге тәртіптік теріс қылық анықталғаннан кейін тікелей, бірақ ол анықталған күннен бастап бір айдан кешіктірілмей қолданылады және тәртіптік жазаны қолдану мерзімі алты айдан аспауы тиіс.

26.2.Жұмыс уақыты.

Жұмыс уақытының анықтамасы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабында берілген. Соған сәйкес, жұмыс уақыты дегеніміз – қызметкер жұмыс берушінің актілеріне және еңбек шартының талаптарына сәйкес еңбек міндеттерін орындайтын уақыт, сондай-ақ осы кодекске сәйкес жұмыс уақытына жатқызылған өзге де уақыт кезеңдерін айтамыз.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 76-бабына сәйкес жұмыс уақытының түрлері ұзақтығы қалыпты, ұзақтығы қысқартылған және толық емес жұмыс уақыты болуы мүмкін.

Жұмыс уақытының қалыпты ұзақтығы аптасына 40 сағаттан аспауға тиіс, ал кей жағдайларда қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы белгіленеді, мысалы, ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған уақыты аптасына 36-сағаттан аспауы тиіс.

Бірінші және екінші топтардағы мүгедектер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы аптасына 36 – сағаттан аспауы тиіс (ЕК., 202, 224 - баптары), ал он сегіз жасқа толмаған қызметкерлер үшін жұмыс уақытының қысқартылған ұзақтығы он төрт жастан он алты жасқа дейінгі қызметкерлер үшін – аптасына жиырма төрт сағаттан аспауы, ал он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі қызметкерлер үшін аптасына 36 – сағаттан аспауы тиіс.

Білім беру мекемелерінде оқитын және оқу жылы ішінде оқуды жұмыспен қатар алып жүретін он төрт жастан он алты жасқа дейінгі оқушыларға – күніне 2,5

сағат, он алты жастан он сегіз жасқа дейінгі оқушыларға күніне 3,5 сағат жұмыс уақытының қысартылған ұзақтығы белгіленеді (ЕК., 181-бабы).

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 79- бабына сәйкес толық емес жұмыс уақыты, толық емес жұмыс күні, яғни күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту, толық емес жұмыс аптасы, яғни жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту, бір мезгіл күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ұзақтығының нормасын азайту және жұмыс аптасындағы жұмыс күндерінің санын қысқарту толық емес жұмыс күндері болып саналады. Толық емес жұмыс уақыты белгілі немесе белгісіз мерзімге белгіленуі мүмкін.

Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларына сәйкес жұмыс аптасының түрлеріне екі демалыс күні бар бес күндік жұмыс аптасы және өндіріс сипаты мен жұмыс жағдайлары бойынша бес күндік жұмыс аптасын енгізу қисынсыз болатын ұйымдарда бір демалыс күні бар алты күндік жұмыс аптасы белгіленеді.

Күнделікті жұмыс уақытының (жұмыс ауысымының) ұзақтығы апталық норма 40 сағат болғанда – 8 сағаттан, апталық норма 36 сағат болғанда – 6 сағаттан және апталық норма 24-сағат болғанда – 4 сағаттан аспауға тиіс (ЕК., 82-бабы).

Өндірістік процестің ұзақтығы не жұмыс берушінің өндірістік қызметінің режимі күнделікті жұмыс ұзақтығының нормасынан асып кеткен жағдайларда ауысымдық жұмыс белгіленуі мүмкін және жұмыс беруші ауысым кестелерін қызметкерлер назарына кестелер қолданысқа енгізілгенге дейін бір айдан кешіктірілмей хабарлануы тиіс.

Жұмыс уақытының жиынтық есебі өндіріс жағдайларына байланысты үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде қолданылады, ал жұмыс уақытының жиынтық есебі кезіндегі есептік кезең қызметкерлерге белгіленген күнделікті немесе апта сайынғы жұмыс уақыты ұзақтығының нормасы орташа алғанда сақталуға тиіс кезеңді айтамыз.

Түнгі кезеңдегі жұмыс уақытының аралығы 22 сағаттан бастап таңертеңгі сағат 6-ға дейін.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексіне сәйкес үстеме жұмысқа тартуға жүкті әйелдерге, он сегіз жасқа толмаған қызметкерлерге тиым салынған. Қызметкерлердің келісімінсіз үстеме жұмыстарға жол берілетін ерекше жағдайлар мыналар: ел қорғанысы үшін, сондай-ақ төтенше жағдайларды, дүлей зілзаланы

немесе өндірістік аварияны болдырмай не олардың зардаптарын дереу жою үшін қажетті жұмыстар жүргізу кезінде: сумен жабдықтаудың, газбен жабдықтаудың, жылумен жабдықтаудың, энергиямен жабдықтаудың және тіршілікті қамтамасыз етудің басқа жүйелерінің қалыпты жұмыс істеуін бұзатын өзге де мән-жайларды жою үшін; егер үзіліс жасауға болмайтын жұмыста ауыстыратын қызметкер келмей қалғанда, басқа қызметкерлермен ауыстыру шарасын дереу қолдана отырып, жұмысты жалғастыру үшін жол беріледі (ЕК., 90-бабы).

26.3. Тынығу уақыты.

Тынығу уақытының жалпы ұғымы Еңбек Кодексінің 1-бабында көрсетілген. Тынығу уақыты – қызметкердің еңбек міндеттерін орындаудан бос және өз қалауы бойынша пайдалана алатын уақыты. Тынығу уақытының түрлеріне жұмыс күні (жұмыс ауысымы) ішіндегі үзілістер – тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс; ауысымшылық және арнаулы үзілістер; күнделікті (ауысымаралық) тынығу; демалық күндері (апта сайынғы үздіксіз) тынығу; мереке күндері: демалыстар (ЕК., 92-бабы).

Қызметкерге күнделікті жұмыс (жұмыс ауысымы) ішінде тынығуға және тамақтануға арналған ұзақтығы жарты сағаттан кем болмайтын бір үзіліс берілуге тиіс, бірақ тынығуға және тамақтануға арналған үзіліс беру уақыты, оның ұзақтығы еңбек тәртіптемесі ережелерінде, еңбек шартында, ұжымдық шартта белгіленеді. Жұмыстың жекелеген түрлерінде қызметкерлерге технологияға және өндіріс пен еңбекті ұйымдастыруға байланысты ауысымшылық үзілістер, ал жылдың суық мезгілінде ашық ауада немесе жылымайтын жабық үй-жайларда жұмыс істейтін, сондай-ақ тиеу-түсіру жұмыстарында істейтін қызметкерлерге жылыну және тынығу үшін арнаулы үзілістер беріледі.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 188 - бабына сәйкес бір жарым жасқа дейінгі балалары бар әйелдерге (асырап алушыларға) баланы тамақтандыру үшін жұмыстың кемінде әрбір үш сағаты сайын – бір баласы бар болғанда – әрбір үзіліс кемінде отыз минут, ал екі немесе одан да көп баласы бар болғанда – әрбір үзіліс кемінде бір сағат болатын қосымша үзілістер беріледі.

Қызметкердің жұмыстың аяқталуы мен келесі күнгі жұмыстың басталу арасындағы күнделікті тынығудың ұзақтығы он екі сағаттан кем болмауы тиіс.

Демалыс күндері апта сайын беріледі. Бес күндік жұмыс аптасында қызметкерлерге аптасына екі демалыс күні, алты күндік жұмыс аптасында – бір күн беріледі.

Бес күндік және алты күндік жұмыс аптасында жексенбі жалпы демалыс күні болып табылады.

Мұсылман күнтізбесі бойынша атап өтілетін Құрбан айттың бірінші күні, 7-қаңтар – православиелік Рождество демалыс күндері болып табылады.

Қазақстан Республикасының 13 желтоқсан 2001 жылғы "Қазақстан Республикасындағы мерекелік күндер" – туралы Заңына сәйкес, Қазақстан Республикасында мереке күндері Ұлттық мейрам, Мемлекеттік мейрам, кәсіби және басқа да мереке күндері болып бөлінеді.(25 маусым 2008 жылғы өзгерту мен толықтырулар)

Қазақстан Республикасында Ұлттық мереке күні болып 16-желтоқсан Тәуелсіздік күні танылады және Тәуелсіздік күні 16-17 желтоқсанда аталып өтіледі.

Қазақстан Республикасында Мемлекеттік мереке күндері болып:

Жаңа жыл – 1-2 қаңтар;

Халықаралық әйелдер күні – 8-наурыз;

Наурыз мейрамы – 22-наурыз;

Қазақстан халықтарының бірлігі мерекесі – 1-мамыр;

Жеңіс күні – 9-мамыр;

Қазақстан Республикасының Конституциясы күні – 30-тамыз;

Республика күні – 25-қазан болып танылады.

Астана күні -6-шілде

Сонымен қатар, Қазақстан Республикасының аумағында кәсіби мерекелер, яғни азаматтардың кейбір санаттарымен аталып өтілетін мерекелік күндерді

айтамыз. Мысалы, мұғалімдер күні, балаларды қорғау күні, газшылар, мұнайшылар күні, құрылысшылар күні және т.б.

Кей жағдайларда еңбек заңнамаларына сәйкес қызметкерлердің келісімінсіз демалыс және мереке күндері жұмысқа тартуға болады. Олар мынадай жағдайларда болады:

- 1) төтенше жағдайларды, дүлей зіл-заланы немесе өндірістік аварияны болдырмау не олардың зардаптарын дереу жою үшін;
- 2) жазатайым оқиғаларды, мүліктің апат болуын немесе бүлінуін болдырмау және оларға тексеру жүргізу үшін;
- 3) жалпы ұйымның немесе оның жекелеген бөлімшелерінің одан әрі қалыпты жұмысы осылардың жедел орындалуына тәуелді болатын шұғыл, бұрын көзделмеген жұмыстарды орындау үшін жол беріледі және жұмыс беруші жұмысқа тарту туралы актімен рәсімдеуі тиіс (ЕК., 98-99 баптары). Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 100-бабына сәйкес, демалыс түрлері:

- 1) жыл сайынғы ақылы демалыстар;
- 2) әлеуметтік демалыстар болып бөлінеді.

26.4. Демалыс уақытының құқықтық реттелуі.

Демалыс ұғымы Еңбек Кодексінің 1-бабында берілген, соған

сәйкес демалыс дегеніміз – жұмыс орны (лауазымы) мен осы Кодексте белгіленген жағдайларда орташа жалақысын сақтай отырып, қызметкердің жыл сайынғы үзіліссіз тынығуын қамтамасыз ету немесе әлеуметтік мақсаттар үшін қызметкерді белгілі бір кезеңге жұмыстан босату. Ал, жыл сайынғы демалыс дегеніміз қызметкердің өзінің жеке қажеттілігі үшін пайдаланатын және жұмыс орны, орташа жалақысы сақталып белгілі бір күнтізбелік күндер санына берілетін демалыс кезеңі. Жыл сайынғы ақылы еңбек демалысының ұзақтығы жиырма төрт күнді құрайды.

Кей жағдайларда жыл сайынғы ақылы демалысқа қосымша ақылы еңбек демалыстары ауыр жұмыстарда, еңбек жағдайлары зиянды (ерекше зиянды) және қауіпті жұмыстарда істейтін қызметкерлерге ұзақтығы кемінде күнтізбелік алты күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша демалыс, бірінші және екінші

топтардағы мүгедектерге кемінде күнтізбелік он бес күн болатын жыл сайынғы ақылы қосымша еңбек демалысы беріледі (ЕК., 102-бабы).

Әрбір қызметкер үшін жұмыс жылы бірінші жұмыс күнінен бастап он екі айды құрайды.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 111-бабына сәйкес тараптардың келісімі бойынша қызметкердің өтініші негізінде кей жағдайларда жалақы сақталмайтын демалыс берілуі мүмкін.

Жұмыс беруші:

- 1) неке тіркелген;
- 2) бала туылған;
- 3) жақын туыстары қайтыс болған;
- 4) еңбек шартында, ұжымдық шартта көзделген өзге де жағдайлар кезінде қызметкердің жазбаша өтініші негізінде күнтізбелік бес күнге дейін жалақы сақталмайтын демалыс беруге міндетті.

Жыл сайынғы ақылы демалыстардың беру кезектілігі еңбек шартында, ұжымдық шартта, жұмыс беруші қызметкердің пікірін ескере отырып бекітілетін демалыс кестесінде белгіленеді. Қызметкердің еңбек демалысын қатарынан екі жыл бойы бермеуге тиым салынады.

27-тарау. Жалақы және оның құқықтық реттелуі.

27.1. Еңбекті нормалау және еңбекке ақы төлеу.

Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабына сәйкес, еңбекті нормалау - нақты ұйымдастыру - техникалық жағдайларында қызметкерлердің жұмысты орындауға (өнім бірлігін дайындауға) арналған қажетті еңбек (уақыт) шығындарын айқындау және осының негізінде еңбек нормаларын белгілеу.

Мемлекет тарапынан еңбекті нормалауды ұйымдастыру саласында төмендегідей кепілдіктер беріледі:

- еңбектің үлгілік нормалары мен нормативтерін;
- Мемлекеттік органдардың еңбектің техникалық негізделген үлгілік нормалары мен нормативтерін әзірлеуді қамтамасыз етуін;
- Жұмыс берушілердің еңбек нормаларын әзірлеуді енгізуді және қайта қарауды қамтамасыз етуін тақылауды қамтиды (ЕК., 115-бабы).

Жұмыс беруші қызметкерлерді кемінде бір ай бұрын жаңа еңбек нормаларын енгізетіні туралы хабардар етуі тиіс.

Еңбек нормаларын әзірлеуге байланысты қойылатын талаптар мыналар:

- 1) еңбек нормаларының сапасы, оны қажетті еңбек шығындарына оңтайлы жақындату;
- 2) ұқсас ұйымдастыру – техникалық жағдайларда орындалатын бірдей жұмыстарға еңбек нормаларын белгілеу;
- 3) еңбек нормаларының ғылым мен техника жетістіктері негізінде прогрессивтілігі;
- 4) еңбек нормалары белгілене алатын және оны белгілеу орынды болатын жұмыс түрлерін еңбекті нормалаумен қамту;
- 5) еңбек нормаларының техникалық (ғылыми) негізділігі қамтамасыз етілуге тиіс (ЕК., 118-бабы).

Еңбекке ақы төлеу дегеніміз – Қазақстан Республикасының еңбек заңнамаларында, еңбек шартында, келісімдерде, ұжымдық шартта қызметкерлерге еңбегі үшін берілетін сыйақының міндетті төлемін жұмыс берушінің қамтамасыз етуіне байланысты қатынастар жүйесі, ал жалақы дегеніміз – Еңбек Кодексінің 1-бабына сәйкес қызметкердің біліктілігіне, орындалатын жұмыстың күрделілігіне, санына, сапасына және жағдайына байланысты еңбек үшін төленетін сыйақы, сондай-ақ өтемақы және ынталандыру сипатындағы төлемдер.

Жалақының ең төменгі мөлшері Қазақстан Республикасының тиісті қаржы жылына арналған Республиканың бюджет туралы заңымен анықталады. Сонымен қатар, еңбекке ақы төлеудің ең төменгі стандарты тиісті қаржы жылына арналған Республикалық бюджет туралы заңында белгіленген айлық жалақының

ең төменгі мөлшерін және салалық келісімдерде анықталып Қазақстан Республикасының Үкіметі бекіткен салалық арттырушы коэффициенттерді есептеуден айқындалады. Қызметкердің сағаттық жалақысының ең төменгі мөлшері еңбек нормаларын орындаған жағдайда күнтізбелік жылдағы жұмыс уақыты балансына сәйкес орташа айлық жұмыс сағатының санына бөлінген айлық жалақының ең төменгі мөлшерінен кем болмауға тиіс.

Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 126-бабына сәйкес қызметкерлердің еңбегіне уақыт бойынша, кесімді немесе өзге де еңбекке ақы төлеу жүйелері бойынша ақы төленеді. Еңбекке ақы төлеу жүйесі тарифтік, тарифсіз немесе аралас жүйелер негізінде қалыптастырылуы мүмкін.

Еңбекке ақы төлеудің тарифтік жүйесі; тарифтік ставкаларды, тарифтік торды, тарифтік коэффициенттерді қамтиді.

Еңбекке ақы төлеудің тарифсіз жүйесі еңбекке ақы төлеуге арналған қаражатты қызметкердің кәсіби қабілеттерін бағалаудың өлшемдері мен принциптеріне және олардың түпкі нәтижеге қосқан үлестеріне қарай үлестік бөлуге негізделеді.

Еңбекке ақы төлеудің аралас жүйесінде еңбекке ақы төлеудің тарифтік және тарифсіз жүйелерінің элементтері қамтылуы мүмкін.

Қазақстан Республикасының аумағында жалақы ұлттық валюта ақшалай нысанында айына кемінде бір рет, келесі айдың бірінші он күндігінен кешіктірілмей төленеді.

Еңбек шарты тоқтатылған кезде жұмыс берушіден қызметкерге тиесілі барлық сомаларды төлеу шарт аяқталған күннен кейінгі үш жұмыс күнінен кешіктірілмей жүргізіледі.

Қызметкердің жалақысынан ұстап қалу сот шешімі бойынша, заңдарда көзделген жағдайларда және ұстап қалу мөлшері тиесілі жалақының елу процентінен (пайыз) аспауға тиіс.

28-тарау. Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі.

28.1.Материалдық жауапкершіліктің түсінігі.

Еңбек шарты тараптарының материалдық жауапкершілігі Қазақстан Республикасы Еңбек Кодексінің 14-тарауында қаралған. Тараптардың материалдық жауапкершілігі дегеніміз – тараптар залалды (зиянды) еңбек шартына сәйкес немесе басқа да Қазақстан Республикасының заңдарында көрсетілген жағдайларда өтеуі. Материалдық жауапкершіліктің еңбек құқығында өзіне тән ерекшеліктері бар. Мысалы, еңбек құқығында материалдық жауапкершілік туралы еңбек шартын жасау үшін субъекті – қызметкер он сегіз жасқа толуы тиіс, екіншіден тараптарды жауапкершілікке заңда көрсетілген жағдайларда тарту үшін келесі шарттар сақталуы тиіс. Олар мыналар:

1. Әрекет немесе әрекетсіздік;
2. Кінә;
3. Келтірілген залал (зиян);
4. Әрекет немесе әрекетсіздік пен залал (зиян) арасындағы себептік байланыс.

Еңбек Кодексінің 161-бабына сәйкес жұмыс беруші қызметкер алдында келтірілген залал (зиян) үшін жауап береді:

1) қызметкерді өз жұмыс орнына еңбек ету мүмкіндігінен заңсыз айыру арқылы келтірілген залал үшін;

2) қызметкердің мүлкіне келтірілген залал үшін;

3) қызметкердің өміріне немесе денсаулығына келтірілген зиян үшін материалдық жауаптылықта болады.

Ал, өз ретінде қызметкер жұмыс беруші алдында:

1) Жұмыс берушінің мүлкін жоғалту немесе бүлдіру арқылы келтірілген залал үшін

2) қызметкердің әрекеті (әрекетсіздігі) нәтижесінде туындаған зала үшін материалдық жауаптылықта болады.

Егер де, жұмыс беруші қызметкердің мүлкіне залал келтірсе еңбек шартының, ұжымдық шарттың талаптарына сәйкес толық көлемде өтеуге міндетті, ал қызметкердің еңбек міндеттерін атқаруына байланысты оның өміріне немесе денсаулығына зиян келтірілгенде сақтандыру төлемдері болмаған кезде толық көлемде өтеледі, ал болған жағдайда сақтандыру сомасы мен зиянның нақты мөлшері арасындағы айырманы өтеуге міндетті. Қызметкер келтірілген залал үшін өзінің орташа айлық жалақысы шегінде материалдық жауаптылықта болады және де Еңбек Кодексінің 167-бабына сәйкес қызметкер жұмыс берушіге келтірілген залал үшін толық материалдық жауапкершілікке тартылады. Олар төмендегідей жағдайлар:

1) Қызметкер толық материалдық жауапкершілікті өзіне алу туралы жазбаша шарт негізінде берілген мүліктің және басқа да бағалы заттардың сақталуына қамтамасыз етілмеген:

2) қызметкердің бір жолғы құжат бойынша есебіне алған мүліктің және басқа да заттардың сақталуы қамтамасыз етілмеген;

3) алкагольдік, нашакорлық немесе уытқұмарлық масандық)соларға үқсас) жағдайда залал келтірілген;

4) материалдар, жартылай фабрикаттар, бұйымдар (өнімдер), оның ішіндегі оларды әзірлеу кезіндегі қоса алғанда, сондай-ақ жұмыс беруші қызметкерге пайдалануға берілген құрал-саймандар, өлшеуіш аспаптар, арнайы киімдер мен басқа заттар кем шыққан, қасақана жойылған немесе қасақана бүлдірілген:

5) қызметкердің Қазақстан Республикасының заңнамасында белгіленген тіртіппен расталған заңсыз іс-әрекеттерінен залал келтірілген жағдайларда жұмыс берушіге келтірілген залалдық толық мөлшеріндегі материалдық жауапкершілік қызметкерге жүктеледі.

Еңбек шартының не ұжымдық шарттың талаптарын орындамағаны үшін, келтірілген залал үшін ерікті түрде немесе сот шешімі негізінде өтейді.

29-тарау. Жеке және ұжымдық даулар.

29.1. Еңбек дауларының түсінігі.

Еңбек дауларының анықтамасы – Еңбек кодексінің 1-бабанда беріліп, соған сәйкес еңбек дауы – дегеніміз Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасын қолдану, келісімдер, еңбек шартының немесе ұжымдық шарттың, жұмыс беруші актілерінің талаптарын орындау немесе өзгерту мәселелері бойынша қызметкер , қызметкерлер мен жұмыс берушінің (жұмыс берушілердің) арасындағы келіспеушіліктер.

Еңбек құқығында еңбек даулары субъектілердің құрамына байланыты, еңбек дауларының туындау себептеріне байланысты, талаптардың құрамына қарай жеке еңбек даулары және ұжымдық еңбек даулары болып бөлінеді.

Жеке еңбек дауларын келісім комиссиялары мен соттар қарайды (ЕК., 170-бабы).

Кәсіпорындарда келісу комиссиясы тепе-теңдік негізінде жұмыс берушінің және қызметкерлердің өкілдерінің бірдей санынан құрылады және келісу комиссиясының сандық құрамы, жұмыс істеу тәртібі, мерзімі жұмыс беруші мен қызметкерлердің арасындағы келісім бойынша қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) анықталады. Келісу комиссиясының қызметкерлердің құралатын мүшелері қызметкерлердің жалпы жиналысында анықталады, ал жұмыс берушінің келісу комиссиясының мүшелері жұмыс берушінің актісімен анықталады.

Келісу комиссиясы еңбек дауын өтініш берген күннен бастап жеті күндік мерзім ішінде қарайды және еңбек дауын қарау нәтижесі бойынша шешім қабылданады және шешім қабылданған күннен бастап үш жұмыс күнінен кешіктірілмей қызметкерге беріледі.

Жеке еңбек дауларына қарау жөніндегі мерзімдер Еңбек кодексінің 172-бабымен анықталады. Жұмысқа қайта алу туралы даулар бойынша – жұмыс берушінің еңбек шартын бұзу туралы актісінің көшірмесі табыс етілген күннен бастап үш ай, ал басқа еңбек даулары бойынша қызметкер немесе жұмыс беруші өзінің құқығының бұзылғандығы туралы білген немесе білуге тиісті күннен бастап бір жыл. Келісу комиссиясы еңбек дауын өтініш берілген күннен бастап күнтізбелік жеті күн ішінде қарауға міндетті.

Ұжымдық еңбек даулары - еңбек ұжымы немесе қызметкерлер мен жұмыс беруші арасында ұжымдық шартты жасау, өзгерту және орындау барысында, әлеуметтік - еңбектік қатынастар бойынша туындатын келіспеушілікті айтамыз.

Ұжымдық еңбек даулары бітімгерлік рәсімдер тәртібімен немесе сотта қаралады.

Еңбек ұжымының немесе қызметкерлердің қойылған талаптары жалпы жиналыс (Конференция) өткеннен кейін үш күн мерзім ішінде жұмыс берушіге, жұмыс берушілердің бірлестіктеріне жіберілуі тиіс, ал өз орайында қызметкерлердің не еңбек ұжымының қойылған талаптарын қарау туралы шешім жеті күндік мерзім ішінде кешіктірілмей хабарлануы тиіс.

Жұмыс беруші, жұмыс беруші бірлестіктерінің және еңбек ұжымы немесе қызметкерлердің арасында туындаған ұжымдық еңбек даулары алдымен бітімгерлік комиссиясында, ал егер бітімгерлік комиссиясына келісімге қол жеткізілмесе – еңбек арбитражында қаралады. Бітімгерлік комиссиясы ұжымдық еңбек даулары тараптары өкілдерінен тепе-тең негізде құралады, ал бітімгерлік комиссиясы келіспеушіліктер туралы хаттамасы жасалған күннен бастап күнтізбелік үш күн ішінде құрылады. Бітімгерлік комиссиясы қойылған талаптарды күнтізбелік жеті күн ішінде қарайды.

Еңбек арбитражын комиссиясының жұмысы тоқтатылған күннен бастап күнтізбелік бес күн ішінде әлеуметтік-еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық, салалық және өңірлік комиссия мүшелерінің қатысуымен құрады. Еңбек арбитражының шешімі құрылған күннен бастап күнтізбелік жеті күннен кешіктірілмей арбитраж мүшелерінің қарапайым көпшілік дауысымен қабылданады. Еңбек арбитражы мүшелерінің дауыстары тең бөлінген жағдайда төрағаның дауысы шешуші болып табылады. Кей жағдайларда ұжымдық еңбек даулары тараптардың келісімі бойынша делдалдың қатысуымен қаралады.

Ереуіл өткізу құқығы қызметкерлер не еңбек ұжымы ұжымдық еңбек дауларын шешу мүмкіндік болмаған жағдайда, қызметкерлердің жалпы жиналысында (конференциясында) кемінде ұйым қызметкерлері жалпысанының кемінде жартысы болғанда қабылданады және жалпы жиналысқа (конференцияға) қатысушылардың үштен екісі ереуіл өткізу үшін дауыс берген жағдайда қабылданды деп есептеледі. Ереуілге қатысу ерікті болып табылады. Ереуілдің басталуы туралы және ереуілдің ұзақтығы туралы жұмыс берушіні немесе жұмыс берушінің бірлестіктерін кемінде күнтізбелік он бес күннен кешіктірілмей жазбаша түрде ескертуге тиіс.

Қазақстан Республикасының Еңбек кодексінің 303-бабына сәйкес ереуілдер келесі жағдайларда заңсыз деп танылады.

1) соғыс жағдайы немесе төтенше жағдай немесе айрықша жағдайларда Қазақстан Республикасы Қарулы Күштерінің органдары мен ұйымдарында, елдің қорғанысын, мемлекеттің қауіпсіздігін, авариялық – құтқару, іздестіру – құтқару, өртке қарсы жұмыстарды қамтамасыз ету төтенше жағдайлардың алдын алу немесе оларды жою мәселелерімен айналысатын басқа да әскери құрылымдар мен ұйымдарда; құқық қорғау органдарында, қауіпті өндірістік объектілер болып табылатын ұйымдарда; жедел және шұғыл медициналық көмек көрсету станцияларында;

2) темір жол көлігі, азаматтық авиация, денсаулық сақтау ұйымдарында, халықтың тыныс-тіршілігін қамтамасыз ететін ұйымдарда, жұмысының тоқтатыла тұруы ауыр және қауіпті зардаптарға әкеп соғуы мүмкін үздіксіз жұмыс істейтін өндірістерде;

3) еңбек кодексінде көзделген мерзімдер, рәсімдер және талаптар ескерілмей жарияланған жағдайда;

4) адамдардың өмірі мен денсаулығына нақты қатер төндіретін жағдайларда;

5) Қазақстан Республикасының заңдарында көзделген өзге де жағдайларда заңсыз болып танылады.

Ереуілді заңсыз деп тану туралы шешімді сот Қазақстан Республикасының заңдарын сәйкес қабылдайды.

Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің 305-бабына сәйкес, ереуіл өткізу кезінде, ұжымдық еңбекдауын реттеу барысында локаутқа, яғни қызметкерлердің ұжымдық еңбек дауына немесе ереуілге қатысуына байланысты солармен жасалған еңбек шарттарына жұмыс берушінің бастамасы бойынша бұзуға тыйым салынады.

30-тарау. Еңбек қауіпсіздігі және қорғау негіздері.

30.1. Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты еңбек құқығының маңызды институттарының бірі болып табылады. Жұмыс берушінің міндеттерінің бірі болып қызметкерлердің өмірін, денсаулығын сақтау, яғни қауіпсіздік және еңбекті қорғау бұл құқықтық, әлеуметтік экономикалық, ұйымдық-техникалық, санитарлық-гигиеналық, емдік-профилактикалық, оңалту және басқа да шаралардың жиынтық нормаларын құралады. Сондықтан да еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты келесідей анықтамалардың жиынтығынан тұрады. Осы анықтамалардың жиынтығы Қазақстан Республикасының Еңбек Кодексінің 1-бабында берілген.

Еңбек қауіпсіздігі – еңбек қызмет процесінде қызметкерге зиянды немесе қауіпті өндірістік факторлардың әсерін болғызбайтын іс-шаралар кешенімен қамтамасыз етілген қызметкерлердің қорғалу жай-күйі.

Еңбек қауіпсіздігі жағдайлары – қызметкер еңбек міндеттерін орындаған кезде еңбек процесі мен өндірістік орталық еңбек қауіпсіздігі талаптарына сәйкестігі.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау саласындағы нормативтер– экономикалық, санитарлық-эпидемиологиялық, психофизиологиялық және еңбектің қалыпты жағдайларын қамтамасыз ететін өзге де талапатр.

Еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау мониторингі өндірістегі еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін қадағалау жүйесі, сондай-ақ еңбек қауіпсіздігінің және еңбекті қорғаудың жай-күйін бағалау мен болжау.

Еңбекті қорғау – құқықтық, әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастыру - техникалық, санитарлық-эпидемиологиялық емдеу-профилактика, оңалту және де өзге де іс-шаралар мен құралдарды қамтитын, еңбек қызметі процесінде қызметкерлердің өмірі мен денсаулығының қауіпсіздігін қамтамасыз ету жүйесі.

Еңбектің қауіпсіз жағдайлары – жұмыс берушінің қызметкерге заңды немесе қауіпті өндірістік факторлардың әсері болмайтындай не олардың әсер ету деңгейі қауіпсіздік нормаларынан аспайтындай етіп жасалған еңбек жағдайлары.

Сонымен қатар, еңбек қауіпсіздігі және еңбекті қорғау институты еңбекті қорғау бойынша ережелер мен нұсқаулықтар, ауыр, зиянды жұмыстарда

жасайтын қызметкерлерге жеңілдіктер, еңбекті қорғау бойынша ұйымдастыру жұмыстарын реттейтін нормалардың, өндірістегі жазатайым, оқиғаларды тергеп-тексеру мен есепке алу жиынтығынан құралады.

Еңбек қауіпсіздігі және объективті қорғау институты әлеуметтік қорғауды қажет ететін тұлғаларды, кәмелетке толмағандар, әйелдер, мүгедектерді қорғауда кепілдіктер береді.

Өндірістегі жазатайым оқиғаларды тергеп-тексеру оқиға болған кезден бастап жұмыс берушінің актісімен жиырма төрт сағат ішінде құрылатын комиссия тобымен жүргізіледі. Комиссияны төраға басқарады, мүшелеріне – ұйымның еңбек қауіпсіздігі және еңбек қорғау қызметінің басшысы және қызметкерлердің өкілдері кіреді. Жазатайым оқиға болған тиісті учаскедегі еңбек қауіпсіздігіне тікелей жауап беретін лауазымды адам тергеп-тексеру комиссиясының құрамына енгізілмейді.

Арнайы тергеп-тексеруге:

- 1) ауыр немесе кісі өлімімен аяқталған жазатайым оқиғалар;
- 2) зардап шеккен адамдар жарақаттарының ауырлық дәрежесіне қарамастан, бір мезгілде екіжәне одан да көп қызметкерлер ұшыраған топтық жазатайым оқиғалар;
- 3) қатерлі уланудың топтық оқиғалары жатады (ЕК. 324-бабы).

31-тарау. Әлеуметтік әріптестік және ұжымдық шарт.

31.1. Еңбек саласындағы әлеуметтік әріптестік және ұжымдық қатынастар.

Еңбек құқықығы саласында әлеуметтік әріптестік қатынастарының алатын орны зор. Әлеуметтік әріптестік – бұл еңбек құқығы саласында тараптардың арасында туындайтын қатынастырды реттейтін механизм, жүйе болып табылады.

Әлеуметтік әріптестік - қызметкерлер(қызметкерлердің өкілдері), жұмыс берушілер (жұмыс берушілердің өкілдері) мемлекеттік органдар арасында еңбек қатынастарын және олармен тікелей байланысты өзге де қатынастарды реттеу

мәселелері бойынша олардың мүдделерін ұйымдастыруды қамтамасыз етуге бағытталған өзара қатынастар жүйесі.

Әлеуметтік әріптестіктің басты бағыттары әлеуметтік, еңбек және олармен байланысты экономикалық қатынастарды реттеу болып табылады.

Әлеуметтік әріптестіктің негізгі қағидалары болып тараптардың тең құқықтылығы, тараптардың мүдделерін құрметтеу, қабылданған міндеттемелерді орындау және қадағалау.

Еңбек заңнамаларында әлеуметтік әріптестіктің органдары болып:

1) республикалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі республикалық үш жақты комиссия;

2) салалық деңгейде – әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі салалық комиссиялар;

3) өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) деңгейде -әлеуметтік әріптестік пен әлеуметтік және еңбек қатынастарын реттеу жөніндегі облыстық, қалалық, аудандық комиссиялар арқылы тараптардың өзара іс-қимыл жасауы нысанында;

4) ұйымдар деңгейінде – қызметкерлердің өкілдері мен жұмыс берушінің арасында еңбек саласындағы өзара нақты міндеттемелерді белгілейтін келісімдер мен ұжымдық шарттар нысанында қамтамасыз етіледі, ал ешкім ел қатысатын ұйымдарды оны Қазақстан Республикасының резиденттері халықаралық шарттардың (келісімдердің) және Қазақстан Республикасы заңнамасының негізінде қамтамасыз етеді (ЕК. 260-бабы).

Әлеуметтік әріптестік тараптары болып мемлекет, өз өкілдері атынан қызметкерлер мен жұмыс берушілер қатыса алады.

Келіссөз жүргізу барысында тараптар трипартизм (үшжақты) және бипартизм (екіжақты) қағидаларын басшылыққа алады.

Республикалық деңгейде Қазақстан Республикасының Үкіметі, жұмыс берушілердің республикалық бірлестіктері мен қызметкерлердің республикалық бірлестіктері арасында Бас келісім жасалады.

Салалық деңгейде тиісті атқарушы органдар, жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдері арасында салалық келісімдер жасалады.

Өңірлік деңгейде жергілікті атқарушы органдар және жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілетті өкілдері арасында өңірлік (облыстық, қалалық, аудандық) келісімдер жасалады (ЕК., – 275-бабы).

Жұмыс беруші мен еңбек ұжымы арасында немесе жұмыс берушілер мен қызметкерлер арасында кәсіпорын деңгейінде ұжымдық шарт жасалады.

Ұжымдық шарт – ұйымдағы әлеуметтік – еңбек қатынастарын реттейтін, қызметкерлер ұжымы мен жұмыс берушінің арасындағы жазбаша келісім нысанындағы құқықтық акт (ЕК., 1-бабы).

Еңбек заңнамаларына сәйкес ұжымдық келіссөздер жүргізудің негізгі қағидаларына тараптардың тең құқықтылығы, тараптардың қаралатын мәселелерді талқылаудағы еркіндігі, еңбек заңнамаларын сақтау және т.б. болып табылады.

Еңбек қатынасының кез-келген тарабы ұжымдық шарт жобасын әзірлеудің бастамашысы бола алады. Ұжымдық шарттың жобасын әзірлеу үшін тараптар тепе-тең негізде комиссия құрады. Комиссия мүшелерінің сандық құрамы, жобаны әзірлеу және ұжымдық шарт жасасу мерзімдері тараптар келісімімен анықталады.

Комиссия әзірлеген ұжымдық шарттың жобасын кәсіпорын қызметкерлері ұжымдық шарттың жобасын кәсіпорын қызметкерлері міндетті түрде талқылауға тиіс. Комиссия еңбек ұжымы қызметкерлері тарапынан келіп түскен ескертпелер мен ұсыныстарды ескере отырып, ұжымдық шарттың жобасын анықтайды.

Ұжымдық шарттың тараптары болып қызметкерлер мен жұмыс берушілер табылады. Ұжымдық шарттың мерзімі тараптардың келісімімен анықталады және кәсіпорын, ұйым қайта ұйымдастырылу кезінде (бірігу, қосылу, бөліну, бөлініп шығу, қайта құрылу) ұжымдық шарт өз күшін сақтайды. Ұйым мүлкінің меншік иесі ауысқан кезде ұжымдық шарт үш ай бойы өз күшін сақтайды.

32-тарау. Жұмысқа орналастыру және кәсіби біліктілікті арттырудың құқықтық негіздері.

32.1. Жұмысқа орналастыру. Кәсіптік даярлау және кәсіби біліктілікті арттыру.

Жұмысқа орналастыру – халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз теу жәрдемдесуге аранлған ұйымдастырушылық, экономикалық және құқықтық іс-шаралар кешені. Азаматтардың жұмысқа орналастыру саласында жұмыс берішелрге тікелей өтініш білдіру жолымен сондай-ақ халықтың жұмысқа орналасуына жәрдем көрсететін жұмыспен қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті органның немесе жұмыспен қамтудың жекеше агенттігінің еңбек делдалдығы арқылы ықзметпен кәсіп түрін еркін, таңдауға, жұмысты өзі таңдауға және жұмысқа орналасуға, соның ішінде шетелден жұмыс іздеуге және жұмысқа орналасуға, жұмыспен қамту мәселелірі жекеше агенттіктерінен консультациялар мен ақпараттар алуға, қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар (ЕК, 146-бабы).

Жұмысқа орналастыру негізінде мемлекеттік уәкілетті органдар мен және агенттіктер таратыпан еңбек делдалдығы қызметі көрсетуі мүмкін. Еңбек делдалдығы – халықты жұмысқа орналастыруда жұмысты қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган, сондайақ және жұмыспен қамту агенттігі көрсететін жәрдем.

Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру еңбек шарты субъектілерінің келісімі арқылы жүзеге асырылады. Тараптардың келісімі оқыту шарты – яғни жұмыс беруші мен оқитын адамның арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім арқылы жүзеге асырылады.

Кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жана кәсіби дағдыларды меңгеру немесе кәсіби дағдыларды өзгерту үшін адамды дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны.

Қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны.

Біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, шеберлігі мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны (ЕК., 139-бабы).

Кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру келісімі аяқталған кейін біліктілігін арттырған тұлға оқыту шартында келіскен мерзімде жұмыс берушіде жұмыспен өтеуге міндетті.

мәселелір жекеше агенттіктерінен консультациялар мен ақпараттар алуға, қоғамдық жұмыстарға қатысуға құқығы бар (ЕК, 146-бабы).

Жұмысқа оранастыру негізінде мемлекеттік уәкілетті органдар мен және агенттіктер таратыпан еңбек делдалдығы қызметі көрсетуі мүмкін. Еңбек делдалдығы – халықты жұмысқа орналастыруда жұмысты қамту мәселелері жөніндегі уәкілетті орган, сондайақ және жұмыспен қамту агенттігі көрсететін жәрдем.

Қызметкерлерді кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру еңбек шарты субъектілерінің келісімі арқыы жүзеге асырылады. Тараптардың келісімі оқыту шарты – яғни жұмыс беруші мен оқитын адамның арасындағы кәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру шарттары туралы жазбаша келісім арқылы жүзеге асырылады.

Кәсіптік даярлау – белгілі бір жұмыс түрін орындауға қажетті жаңа кәсіби дағдыларды меңгеру немесе кәсіби дағдыларды өзгерту үшін адамды дамытуға бағытталған кәсіптік оқыту нысаны.

Қайта даярлау – басқа кәсіпті немесе мамандықты игеруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны йін біліктілігін арттырған тұлға оқыту шартында келіскен мКәсіптік даярлау, қайта даярлау және біліктілікті арттыру келісімі аяқталған кеерзімде жұмыс берушіде жұмыспен .

Біліктілікті арттыру – бұрын алған кәсіптік білімін, шеберлігі мен дағдыларын қолдауға, кеңейтуге, тереңдету мен жетілдіруге мүмкіндік беретін кәсіптік оқыту нысаны (ЕК., 139-бабы).

өтеуге міндетті.

33 - тарау. ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ҚҰҚЫҒЫНЫҢ

НЕГІЗДЕРІ.

33.1. Қазіргі кезеңдегі әлеуметтік қамсыздандыру құқығының түсінігі, пәні және әдістері.

Мемлекет және қоғам өміріндегі әлеуметтік қамсыздандыру маңызды орын алады. Қазақстан Республикасы Конституциясының 28-бабына сәйкес¹: Қазақстан Республикасының азаматына жалақы мен зейнетақының ең төменгі мөлшерін алуға жасына қарай, науқастанған, мүгедек болған, асыраушысынан айрылған жағдайда және өзге де заңды негіздерде әлеуметтік қамсыздандыруға кепілдік беріледі", – деп аталып көрсетілген.

Ең бастысы мемлекет және қоғамның дамуына қарай халықты әлеуметтік қорғаудың түрлері, бағыттары да өзгертіп, дамып отырады және қоғам тарапынан азаматтардың белгілі бір санаттарына материалдық көмек көрсетуде өзгереді. Бірақ, материалдық көмекті мемлекет тарапынан алу үшін заңда көрсетілген, белгіленген шарттар сақталуы, орындалуы тиіс. Әлеуметтік қамсыздандыру – бұл халықты әлеуметтік қорғаудың бір бағыты болып табылады. Сондықтан да, осы уақытқа дейін әлеуметтік қамсыздандыру екі түрғыдан, бағыттан қаралып келеді. Біріншісі, бұл экономикалық көзқарас – яғни азаматтарға көрсетілген материалдық көмектің барлығы мемлекет тарапынан белгіледі және материалдық төлемдер қоғамның дамуымен байланысты болғандығын атап көрсетеді.

Екіншісі, құқықтық көзқарас – яғни, азаматтарға көрсетілетін материалдық төлемдер заңда белгіленген, көрсетілген фактілер әлеуметтік қауіп пайда болған кезде, азаматтардың белгілі бір санаттарына ғана берілетіндігін атап көрсетеді.

27 маусым 2001 жылы Қазақстан республикасы Үкіметінің Қаулысымен "Қазақстан Республикасында халықты әлеуметтік қорғау" тұжырымдамасы

¹ Қазақстан Республикасының Конституциясы, Алматы., "Қазақстан", 2007.

қабылданды. Осы тұжырымдамаға сәйкес және халықаралық тәжірибелерді пайдалана отырып азаматтарды әлеуметтік қорғау саласында негізгі бағыттары және жүйесі мынадай:

- ақы төленетін еңбекті көтермелеу;
- әлеуметтік қауіптің алдын алу және әлеуметтік сақтандырудың механизмі арқылы өтемақы төлеу.

Әлеуметтік қорғаудың жүйелік өрсетікштері әр мемлекеттің экономикасының дамуымен апықталады. Қазіргі кезеңде Қазақстан Республикасында азаматтарды әлеуметтік қорғау жүйесі мынадай негізгі бағыттарды біріктіреді:

- А) жинақтаушы зейнетақы жүйесі;
- Ә) мемлекеттік жәрдемақы;
- Б) мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру;
- В) әлеуметтік көмек.

Әлеуметтік қорғау бұл өте кең сала және жүйе болып табылады, көптеген мәселелерді қамтиды. Әлеуметтік қорғау дегеніміз – азаматтарды белгілі бір тұрмыстың деңгейінде, белгілі бір жағдайларға байланысты еңбекке қатыса алмайтын тұлғаларды заңда көрсетілген әлеуметтік қауіп пайда болған кезеңде мемлекет тарапынан материалдық көмек көрсету арқылы қолдау.

Қазіргі кезеңде әлеуметтік қорғаудың маңызды бағыттарының бірі бұл – азаматтарды әлеуметтік қамсыздандыру.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы жеке құқық саласы ретінде басқа құқық салалары сияқты өзіне тән пәні, әдісі болады. Әлеуметтік қамсыздандырудың құқығының пәні мен әдісін талдамас бұрын, осы саланың өзіне тән белгілерін анықтауымыз қажет. Біздің ойымызша, ол белгілер мынадай:

1. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері барлық жағдайларда әлеуметтік қауіптің ерекшеліктерімен айқындалады.

2. Әлеуметтік қамсыздандыру бойынша материалдық төлемдерді беру шарттары. Азаматтарға әлеуметтік қамсыздандыруда материалдық төлемдерді беру ең алдымен әлеуметтік қауіппен тығыз байланысты болады. Әлеуметтік

қауіп – белгілі бір заңи фактілер, оның ішінде оқиғамен тығыз байланысты болады.

3. Әлеуметтік қамсыздандырудың мақсаттары. Азаматтарды әлеуметтік қамсыздандыру мақсаты бұл мемлекеттің даму кезеңіндегі әлеуметтік саясатты жүзеге асыруы. Қазіргі кезеңде әлеуметтік саясат азаматтардың күнкөріс деңгейін, зейнетақы мөлшерін көбейту, жинақтаушы зейнетақы қорларын дамыту, жәрдемақы төлеу және т.б.

4. Әлеуметтік қамсыздандыруды қаржыландыру көздері. Қазіргі уақытта әлеуметтік қамсыздандыруды қаржыландыру әртүрлі көздерден – мемлекеттік бюджеттен, жергілікті бюджеттен және т.б. көздерден қаржыландырылады.

5. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының өзін тән белгілерінің ішінде біздің ойымызша материалдық төлемдерді анықтау, тағайындау, есептеу және төлеу белгілерін атап көрсеткеніміз дұрыс. Жалпы әлеуметтік қамсыздандыру құқығының ілімі бойынша есептеу – халықты әлеуметтік қорғау саласындағы орталық атқару орган анықтайтын тәртіппен анықталып азаматтардың жұмыс істеген еңбек стажымен, (өтілімен), жалақысымен, жинақтаушы зейнетақы қорында жинақталған қаражатымен тығыз байланыста болады. Материалдық төлемдерді тағайындау – азаматтардың арызы арқылы материалдық төлемдерді тағайындау үшін қажетті құжаттармен анықталады және белгіленген тәртіппен жүзеге асырылады.

Материалдық төлемдерді төлеу – заңда көрсетілген тәртіппен жүзеге асырылып, тек қана белгіленген әлеуметтік қауіп қана үшін беріледі.

Жоғарыда көрсетілген белгілерді тұжырымдай келе әлеуметтік қамсыздандыру құқығы дегеніміз – азаматтарды әлеуметтік қорғаудың нысаны, заңда көрсетілген әлеуметтік қауіп пайда болған кезде азаматтарға материалдық төлемдерді белгілі бір қорлардан есептеу, тағайындау және төлеу.

Ал, "тар" мағынада әлеуметтік қамсыздандыру құқығы дегеніміз – азаматтарды белгілі бір әлеуметтік қауіп пайда болған кезде материалдық төлемдермен қамтамасыз ету.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының пәні – азаматтарға мемлекет тарапынан кепілдік берілген зейнетақы, жәрдемақы және т.б. материалдық

төлемдердің тағайындалуын, есептелуін және төлеу тәртібін , жинақтаушы зейнетақы қорларының құқықтық мәртебесін, салушылар мен алушылардың құқықтары мен міндеттерін анықтайтын, жеке тұлғалар мен уәкілетті органдар арасында пайда болатын қоғамдық қатынастарды реттейтін дербес құқықтық сала.

33.2.Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының әдістері мен қағидалары

Құқықтық салалардың ішінде бір-бірінен ерекшеленетін бұл әр құқықтық саланың пән мен әдісі. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы – дербес құқықтық сала ретінде өзінің әдістеріне де ие. Бірақ, біз ең алдымен осы әлеуметтік қамсыздандыру құқығының ерекшеліктеріне тоқталайық. Жалпы теория құқығы бойынша құқықтық реттеу әдісі – бұл қоғамдық қатынастарды реттеуді тиімді қолдану үшін пайдаланатын амалдар мен әдістердің жиынтығы. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының әдістеріне мынадай ерекшеліктер тән:

1. Мемлекеттік – орталықтандырылған реттеу әдісі – әлеуметтік қамсыздандыру құқығы саласында мемлекет тарапынан азаматтарды әлеуметтік қорғауда арнайы заңдар мен нормативтік құқықтық актілер қабылдау арқылы, жыл сайынғы қабылданатын республикалық бюджет туралы заңда жалақы, зейнетақы, ең төменгі есеп көрсеткіштің мөлшерін көрсету арқылы, төмендегі әлеуметтік стандарттарды белгілеу реттеп отырады. Мысалы, мемлекеттік орталық реттеу әдісі ретінде 20 маусым 1997 жылы қабылданған "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы"¹ – заңды атап көрсетуге болады немесе жыл сайын қабылданатын Қазақстан Республикасының республикалық бюджет туралы заңын айтуға болады. Себебі, жоғарыда аталған заңдарда азаматтарды зейнетақымен қамсыздандырудың негіздері, төменгі зейнетақының және ең төменгі есеп көрсеткіштің мөлшері белгіленеді.

2. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының өзіне тән әдістері ішінде біз ең алдымен әлеуметтік қамсыздандыру қатынастарын реттейтін шартты әдісті айтамыз. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында шартты әдіс – нақты кәсіпорындарда ұжымдық шарт және еңбек шарты негізінде еңбек ұжымына не белгілі бір жұмысшыға заңда немесе нормативтік құқықтық пайда болған кезде кәсіпорын (мекемелер не ұйымдар) өз тарапынан қосымша жеңілдіктерді қарастыруына болады. Бірақ, кәсіпорын тарапынан қарастырылатын қосымша жеңілдіктер заңдарға, оның ішінде "Қазақстан Республикасындағы еңбек"² – туралы заңның 5-бабына қарама-қайшы келмеуі

¹ "Қазақстан Республикасында азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыру" – туралы Заң., Алматы, 2003.

²

тиіс. Еңбек туралы заңның 5-бабының 4-тармағына сәйкес тараптар еңбек туралы заңда белгіленген аз мерзімдер мен талаптарды жақсарту жағына өзгерте алады деп көрсетілген.

3. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының келесі бір әдісі бұл локалдық әдіс болып табылады. Локалдық әдіс ең алдымен жергілікті деңгейде азаматтардың кейбір санаттарына жеңілдік не қосымша өтемақы беру, төлеу арқылы анықталады. Мысалы ретінде, 28 қаңтар 2002 жылғы № 1/73 бекітілген Алматы қаласы әкімшілігінің қаулысын көрсетуге болады¹. Осы аталған қаулыға сәйкес, Алматы қаласында тұратын Ұлы Отан соғысына қатысушылар және мүгедектер қалалық қоғамдық транспортта тегін жүруге құқылы.

4. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында келесі бір әдісі – бұл субъектілердің жауапкершілігі мен бұзылған құқықты қорғау. Қазақстан Республикасының азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңына жүгінетін болсақ, есептелген, бірақ алушы талап етпеген зейнетақы төлемдерінің сомасы өткен уақыт үшін, бірақ өтініш алуға өтініш беру алдындағы 3 жылдан аспайтын уақыт үшін төленеді. Зейнетақы төлемдерін тағайындайтын немесе жүзеге асыратын органның кінәсінен уақытында алынбаған зейнетақы төлемдерінің сомасы өткен уақыт үшін мерзімі шектелмей төленеді (Заңның 20-бабы). Осы зейнетақы туралы Заңның нормасын талдайтын болсақ әлеуметтік қамсыздандыру құқығының тараптары өздерінің кінәлері үшін жауапкершілікке тартылмайды. Бірақ, 13 наурыз 2003 жылғы "Қазақстан республикасы зейнетақымен қамсыздандыру заңдарына толықтырулар мен өзгерістер енгізу туралы", – Заңына 30 қаңтар 2001 жылы қабылданған "Қазақстан Республикасы әкімшілік құқық бұзушылық кодексінің" 88-бабына сәйкес Қазақстан Республикасы зейнетақы мен қамсыздандыру туралы заңын бұзушылар әкімшілік жауапкершілікке тартылады. Мысалы, осы баптың 1-тармағына сәйкес жинақтаушы зейнетақы қорлары уақытында зейнетақы төлемдерін, аударымдарын және алымдарын жүзеге асырғаны үшін лауазымды тұлғалар жиырма, ал заңды тұлғалар елу ең төменгі есеп көрсеткіш мөлшеріне дейін айыптауға жауапкершілікке тартылады. Зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңның 22-4 бабы міндетті зейнетақы жарналарының уақытылы ұсталмағаны және аударылмағаны үшін жауапкершілік қарастырылған немесе аталған заңның 68-бабына жүгінетін

¹ "Ұлы Отан соғысына қатысушылар мен мүгедектерге қалалық қоғамдық транспортта тегін жүру жеңілдігі туралы", Қазақстан Республикасы азаматтарын зейнетақымен қамсыздандыру және әлеуметтік қорғау... юрист, 2005 ж.

болсақ ол бапта былай делінген: "Зейнетақымен қамсыздандыру туралы Қазақстан Республикасының заңдарын бұзғаны үшін жауапкершілік Қазақстан Республикасының заңдарына сәйкес белгіленген". Жоғарыда көрсетілген заң нормаларын талдай келе, біз әлеуметтік қамсыздандыру құқығында тараптарды жауапкершілікке тарту тікелей, басқа заң нормалары арқылы реттелетінін байқаймыз.

33.3. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы аясындағы құқықтық қатынастар.

Жалпы әлеуметтік-құқықтық салада, оның ішінде қоғамдық қатынастар, осы аталған саланың негізгі мәселелерінің бір болып табылады.

Қазақстан Республикасының Парламенті 1997 жылы 20 маусымда қабылданған "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" заңына сәйкес қазіргі жағдайда әлеуметтік қамсыздандыру құқығы саласында жаңадан көптеген теориялық ілімдер пайда болды. Жалпы алғанда, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы-зейнетақымен, жәрдемақымен қамтамасыз ету, тағайындау, есептеу, төлеу реттерін белгілеуде, сақтандыру, мемлекеттік органдардың меншік нысандарына қарамастан жеке тұлғалар мен заңды тұлғалар арасында пайда болатын қоғамдық қатынастарды реттейді.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы - қысқаша алғанда тұлғалар мен зейнетақымен қамтамасыз ету органдары арасында пайда болатын құқықтық қоғамдық қатынастарды реттейді.

Қоғамдық қатынастардың ең басты, негізгі субъектілерінің бірі – бұл жеке тұлғалар. Басқа құқықтық салаларға қарағанды, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы субъектілерінің айырмашылығы – арнайы зейнетақыға шығуы үшін еркектер-63 жасқа, әйелдер-58 жасқа толуы тиіс. Бұрынғы, 1991 жылғы заңға қарағанда, 1997 жылғы қабылданған заңның ерекшелігі, зейнетақы мен жәрдемақының әр түрлі қорлардан төленуі, тағайындалуы және есептелуі. Зейнеткер ең алдымен, заңға көрсетілген жасқа жеткенде халықты әлеуметтік қорғау органымен өзінің құжаттарын (стажын өтілін) дәлелдейтін, табысын растайтын және т.б.) тапсыру арқылы қоғамдық құқықтық қатынасқа түседі. Өз орнында, халықты әлеуметтік қорғау органы 10 күннен кешіктірмей тапсырылған құжаттарды қарауы тиіс және шешім қабылданған күннен бастап 5 күннен кешіктірмей арыз берушіге хабарлауы тиіс.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында – зейнеткер, жинақтаушы зейнетақы қорының салымшысы және зейнетақы төлемдерін алушы – осы құқық саласының субъектілері болады. Зейнеткер дегеніміз – жалпы заңда көрсетілген жасқа жеткен, стажын (өтілін), табысын растайтын құжаттары бар жеке тұлға. Зейнетақы заңына сәйкес салымшы дегеніміз – зейнетақы төлемін

алушының пайдасына зейнетақы жарналарын төлеуді жүзеге асыратын жеке немесе заңды тұлға, ал алушы дегеніміз - пайдасына жинақтаушы зейнетақы қорларынан зейнетақы жарналарын төленетін және зейнетақы төлемдері жүзеге асырылатын не орталықтан зейнетақы төлемдері тағайындалған жеке адам.

Салымшы мен заңды тұлға арасындағы құқықтық қатынас ең алдымен, салымшы өзіне зейнетақы шартын жасасу үшін, зейнетақы қорын таңдап алуына байланысты болатын, құқығынан туындайтын құқықтық қатынас. Зейнетақы шарты – бұл зейнетақы жарналарын мен жинақталған қаражатқа байланысты құқық қатынастарын орнату, өзгерту немесе тоқтату туралы, бір жағынан, жинақтаушы зейнетақы қорлары және екінші жағынан салушы мен алушы арасында жасалатын шарт. Бұл заңда берілген анықтама Азаматтық Кодекстің (жалпы бөлімі) 378-бабында берілген ұғымға сәйкес келеді¹. Бұл бапта былай делінген: "Екі немесе одан да көп адамның азаматтық құқықтар мен міндеттерді белгілеу, өзгерту немесе тоқтату туралы келісімі шарт деп танылады. Теориялық тұрғыдан қарағанда, жоғарыда көрсетілген анықтамалардың негізінде, орнату, өзгерту, тоқтату-заңды фактілер болып табылады. Азаматтық Кодекс (жалпы бөлім) және Зейнетақы туралы заңда көрсетілген элементтер орысша текстіде сәйкес келгенмен "установление" қазақ тіліне аударғанда – Азаматтық Кодексте (жалпы бөлім) белгілеу деп аударылса, зейнетақы туралы заңда – орнату деп аударылған. Дегенмен, заңды фактілер құқық теориясы бойынша үш элементтен тұрады және өзара тығыз байланыста болады.

Қысқаша тоқталатын болсақ, әлеуметтік қамсыздандыру құқығында орнату – тұлғалардың – зейнеткерлердің белгілі бір жасқа жетуі болса, өзгерту – бір қордан басқа қорға ауысқан жағдайда (жалпы ереже бойынша, жылына екі реттен аспауы керек) ал, тоқтату-алушының не салымшының қайтыс болуы, басқа мемлекетке көшуі т.б. жағдайларда жүзеге асырылады.

Ең алдымен, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы аясында құқықтық қатынастар тұлғалардың Конституцияда және зейнетақы заңында көрсетілген құқықтарынан туындайтын қатынас. Бұл қатынас жеке тұлғаның өзінің құқығын пайдалану болып табылады, оның ішінде құқықтық қатынастар арқылы пайдалануы. Екіншіден, әлеуметтік қамсыздандыру құқығы аясындағы заңды қатынас – көп жақты қатынас болып табылады. Осы

¹ ҚР-ның Азаматтық Кодексі (жалпы бөлім), 1997 ж.

саладағы құқықтық қатынас көп жақты құқықтық қатынас болған соң оның кейбір ерекшеліктеріне тоқталғанды дұрыс деп санаймыз.

Ең алдымен, әлеуметтік қамсыздандыру құқығында құқықтық қатынастар жеке тұлғалар, мемлекеттік органдар, жинақтаушы зейнетақы қорлары және заңда көрсетілген заңды тұлғалар арасында пайда болады. Екіншіден, азаматтарға материалдық көмек көрсетуде 27 маусым 2001 жылы қабылданған "Қазақстан Республикасында халықты әлеуметтік қорғау" тұжырымдамасына сәйкес азаматтарды әлеуметтік қорғау негізгі мынадай элементтерден тұрады: 1. Мемлекеттік жәрдемақы; 2. Міндетті әлеуметтік сақтандыру; 3. Жинақтаушы зейнетақымен қамтамасыз ету; 4. Әлеуметтік көмек. Жалпы құқық теориясының негізі бойынша құқықтық қатынастар белгілі бір тұлғалардың арасында пайда болып, олар құқық субъектілері деп аталады.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында субъектілер құқықтық қатынасқа қатысуы үшін заңдарда көрсетілген құқықтық қабілеттілікке және әрекет қабілеттілікке ие болуы тиіс, ал әлеуметтік қамсыздандыру құқығында құқықтық қабілеттіліктің пайда болуының өз ерекшеліктері бар.

33.4.Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілерінің жіктелуі.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері болып заңда көрсетілген субъективтік міндеттер мен құқықтарға ие болатын тұлғаларды айтамыз.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері болуы үшін кез-келген азамат субъективтік құқықтарға ие болуы тиіс, ал бұл құқық субъектілігі өз кезегінде құқық қабілеттіліктен (әлеуметтік қамсыздандыру құқығы бойынша құқықтар мен міндеттерге ие болу қабілеттілігі), әрекет қабілеттілігімен (әлеуметтік қамсыздандыру құқығы бойынша көрсетілген құқықтар мен міндеттерді жүзеге асыру) және деликт жауапкершіліктен (әлеуметтік қамсыздандыру құқығы бойынша құқық бұзғандағы үшін жауапкершілікке тарту). Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында заңда көрсетілген қамтамасыз етудің түрлеріне кез-келген азамат негізгі заңи фактілер пайда болған кезде ие болады. (Жұмысқа қабылдану, мүгедектік, жасына байланысты жәрдемақы алу және т.б.) яғни заңи фактілер мен құқықтардың бірдей пайда болу негізінде туындайды. Сондықтан, әлеуметтік қамсыздандырудың түрлеріне ие болу қамтамасыз етудің түрлеріне заңдарда белгіленген құқықтарға пайда болу құқық қабілеттілігі арқылы жүзеге асырылады. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығы субъектілерінің тағы бір өзіне тән ерекшелігі – осы құқықтық саланың субъектілері қамсыздандырудың әр түрлеріне бірдей құқыққа ие болуы.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері дегеніміз – заңдарда белгіленген қамсыздандырудың түрлеріне құқығы бар, әлеуметтік қамсыздандыру құқықтық қатынастарының субъектілерін (қатысушыларын) айтамыз.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері ең алдымен зейнетақымен қамтамасыз ету саласында міндетті зейнетақы жарналарының салымшысы – міндетті зейнетақы жарналары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шарт жасасқан және жинақтаушы зейнетақы қорында жеке зейнетақы шоты бар жеке тұлға, ал зейнетақы төлемдерін алушы – Орталықтан зейнетақы төлемдері тағайындалған немесе жинақтаушы зейнетақы қорынан зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар жеке тұлғалар. Сонымен бірге, әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілері ретінде

ерікті зейнетақы жанрларының салымшысы – яғни ерікті кәсіптік зейнетақы жанрлары есебінен зейнетақы мен қамсыздандыру туралы шартқа сәйкес өзінің жеке қаражаты есебінен қызметкердің пайдасына ерікті кәсіптік зейнетақы жанрларын салуды жүзеге асыратын жеке немесе заңды тұлға және ерікті кәсіптік зейнетақы жанрларының салымшысы – ерікті кәсіптік зейнетақы жанрлары есебінен зейнетақымен қамсыздандыру туралы шартқа сәйкес өзінің қаражаты есебінен қызметкердің пайдасына ерікті кәсіптік зейнетақы жанрларына салуды жүзеге асыратын жеке немесе заңды тұлға.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының келесі бір субъектісі – ол отбасы және оның мүшелері. Отбасы туралы анықтамалар жалпы заң әдебиеттерінде өте кең таралған, бірақ та әлеуметтік қамсыздандыру құқығында отбасы анықтамасын берген кезімізде Қазақстан Республикасы "Салық және бюджетке басқа да төлемдер туралы" – 12 маусым 2001 жылғы қабылданған Кодексінің 152-бабына жүгінеміз. Салық және бюджетке басқа да төлемдер туралы Кодекстің от-басы деген ұғымға берген анықтамасы мынадай: Отбасы бірге тұратын және бірге ортақ шаруашылық жүргізетін ерлі-зайыптылар, балалары және ата-аналары (оның ішінде уақытша жоқ адамдар).

Отбасы еңбекке жарамсыз мүшелеріне Қазақстан Республикасы "Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша және жасына байланысты берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы", – 16 маусым 1997 жылғы қабылданған Заңына сәйкес мыналар жатады:

1. Егер 18 жасқа толғанға дейін мүгедек болып қалса, 18 жасқа толмаған және осы жастан асқан балалық, аға-інілері, апа-сіңілілері және немере есептеледі, егерде аға-інілері, апа-сіңілілері және немерелері – егер олардың еңбекке жарамды ата-аналары болмаса, өгей ұлдары мен қыздары – егер олар ата-аналарынан – алимент алмайтын болса;

2. егер зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңдарға сәйкес зейнет тасына жетсе, әкесі, шешесі, зайыбы, жұбайы.

3. егер қайтыс болған асыраушысының 8 жасқа толмаған балалары, інілері, қарындастарын немесе немерелерін күтумен айналысса және жұмыс істемейтін болса, жасы мен еңбекке жарамдылығына қарамастан ата-аналарына немесе жұбайлардың біреуі не атасы, әжесі, аға-інісі немесе апа-сіңілісі;

4. егер зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңдарға сәйкес зейнеткерлік жасына жетсе және заң бойынша асырауға міндетті адамдары болмаса және өмір сүру үшін басқа қаражат көздері жоқ болса, атасы мен әжесі есептеледі;

Адамның асырауындағы от-басы мүшелері деп егер олар оның толық асырауында болса немесе одан өздері үшін өмір сүрудің тұрақты және негізгі қаражат көзі болған көмегін алып тұрса, оның асырауындағы адам болып саналады;

Жоғарыда атап көрсетілгендей, Қазақстан Республикасының Салық Кодексінің 152-бабына сәйкес асырауындағы адам-салық төлеушінің отбасының мүшесі, оның табысы арқылы күн көретін, өз алдына жеке табысы бір ай мерзім ішінде ең төменгі есеп көрсеткіштен аспайтын жеке тұлғаны атаймыз.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілерінің үлкен бір тобы Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 28 сәуірдегі № 2247 "Ұлы Отан соғысының қатысушылары мен мүгедектеріне және соларға теңестірілген адамдарға берілетін жеңілдіктер мен оларды әлеуметтік қорғауы туралы" Жарлығына сәйкес мынадай топтарға бөлінеді:

- а) Ұлы Отан соғысына қатысушылар;
- ә) Жеңілдіктер мен кепілдіктер жағынан Ұлы Отан соғысына қатысушыларға теңестірілген адамдар;
- б) Ұлы Отан соғысының мүгедектері;
- в) Жеңілдіктер мен кепілдіктер жағынан Ұлы Отан соғысына мүгедектеріне теңестірілген адамдар;
- д) Жеңілдіктер мен кепілдіктер жөнінен соғысқа қатысушыларға теңестірілген адамдардың басқа да санаттары.

Жоғарыда аталған Жарлықтың негізінде әлеуметтік қамсыздандыру құқығы субъектілерінің мәртебесін белгілеу Ұлы Отан соғысы жылдарында, бұрынғы КСРО қорғау жөніндегі ұрыс операциялары кезінде майдандағы армия қатарында болғаны, Чернобыль АЭС-індегі апаттың және азаматтық немесе әскери мақсаттағы объектілердің радиациялық апаттар мен авариялардың зардаптарын жобаға қатысқанын растайтын анықтаманың,

әскери билеттердің, жараланғаны, мүгедектігі туралы анықтаманың, сот-медицина қорытындыларының негізінде белгіленеді. Осы Жарлықтың негізінде азаматтарды белгілі бір санаттарға бөлу ең алдымен көрсетілетін берілетін жеңілдіктермен ерекшелендіріледі.

Келесі бір, әлеуметтік қамсыздандыру құқығының субъектілерінің бір тобы, бұл Қазақстан Республикасы 20 қаңтар 1993 жылғы "Әскери қызметшілер мен олардың отбасы мүшелерінің мәртебесі және олардың әлеуметтік қорғау туралы", – Заңына сәйкес әскери қызметшілер мен олардың от-басы мүшелерін атауға болады.

1993 жылғы 14 сәуірдегі еліміздің "Жаппай саяси қуғын-сүргіндер құрбандарын ақтау туралы", – Заңына сәйкес саяси қуғын-сүргіндердің құрбаны немесе қуғын-сүргіндерден зардап шеккендерді жатқызуға болады. Саяси қуғын-сүргіндердің құрбаны немесе қуғын-сүргіндерден зардап шеккен деп тану, оның бұзылған құқықтарын қалпына келтіру, ол шеккен моральдық немесе материалдық залалдың орнын толтыру ақтау деп ұғынылады.

Жеке тұлғаларды әлеуметтік қорғау саласының субъектісі ретінде қарай келе, біз осы саланың субъектілерінің үлкен бір тобы – мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы алуға құқығы бар тұлғалар. Әлеуметтік жәрдемақы алушы тұлғалар қабылданған заңдарға сәйкес мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы алушы тұлғалар, арнаулы мемлекеттік жәрдемақы алушы тұлғалар, мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек алушы тұлғалар, жерасты және ашық пен жұмыстарында, еңбек жағдайлары берілетін мемлекеттік арнайы жәрдемақы алушы тұлғалар және әскеери қызметшілер мен олардың от-басы мүшелерін жатқызуға болады.

33.5. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында жәрдемақы түсінігі және олардың жіктелуі.

Қазақстан Республикасында халықты әлеуметтік қорғаудың негізгі бағыттарының бірі бұл азаматтарға заңдарда көрсетілген жағдайлар пайда болған кезде мемлекет тарапынан әлеуметтік жәрдемақы тағайындау, есептеу және төлеу болып табылады. Қазіргі жағдайда әлеуметтік төлемдерді мемлекет тарапынан тиімді түрде басқару үшін жалпы мемлекеттік идентификациялық жекешелендіру жүйесін қалыптастыру қажет және осының негізінде әр азаматқа жеке идентификациялық код беру болып табылады. Осындай жүйені қалыптастыру халықаралық тәжірибеде институтционалдық көлек көрсету жүйесі деп аталынады.

Екінші бір жағдай 1998 жылы 1 қаңтарға дейін жәрдемақының кейбір түрі бұрынғы зейнетақы туралы заңға сәйкес әлеуметтік зейнетақы түрлеріне жатқызылатын болатын. Мысалы: Қазақ ССР-інің "Қазақ ССР-інде азаматтарды пенсиямен қамсыздандыру", туралы Заңның (күшін жойған) 39-бабына сәйкес әлеуметтік пенсия еңбек пенсиясын алуға правосы жоқ азаматтарға тағайындалады: 1,2 және 3 топтағы мүгедектерге, оның ішінен бала жасынан мүгедектерге;

Еркектер – 63 жасқа, әйелдер – 58 жасқа толғанда, Қазақ ССР-інің экологиялық апат аймақтарында тұратын еркектер – 60 жасқа, әйелдер – 55 жасқа толғанда; балаларға – асыраушысынан айырылған жағдайда; 16 жасқа дейінгі мүгедек балаларға.

Қазіргі кезеңде осы көрсетілген бұрынғы зейнетақы туралы заңға сәйкес әлеуметтіке зейнетақы түрлерінің барлығы да әлеуметтік жәрдемақыларға түрлеріне жатады.

Сонымен, жәрдемақы дегеніміз – азаматтарға біржолғы, ай сайын немесе бір рет заңда көрсетілген жағдайлар пайда болған кезде жоғалтқан еңбек қабілеттілігін қалпына келтіру мақсатында, күн көріс деңгейін көрсету мақсатында тағайындалатын, төленетін, есептелетін материалдық көмек түрін айтамыз.

Әлеуметтіке қамсыздандыру құқығында әлеуметтік жәрдемақының өзіне тін белгілері бар, олар мынадай:

Әлеуметтік жәрдемақы барлық жағдайларда заңда көрсетілген жағдайлар – әлеуметтік қ ауіппен тығыз байланысты болады.

Әлеуметтік жәрдемақы төлену мерзіміне тәртібіне қарай бір жолғы, ай сайын немесе бір рет болуы мүмкін және осының негізінде әлеуметтік жәрдемақының төленуі түрлерінде анықтауға болады.

Әлеуметтік жәрдемақы мақсатына қарай 2 түрге бөлінуі мүмкін;

– мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы;

– арнаулы мемлекеттік жәрдемақы;

Өз кезегінде мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы үш түрге бөлінеді:

– мүгедектігі бойынша;

– асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша;

– жасына байланысты берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар.

Ал, мемлекеттік арнаулы жәрдемақы белгілі бір заңда көрсетілген тұлғаларға берілгенді және әлеуметтік қорғаудың қажет ететіндерге жәрдемақылардың өзге түрлеріне қарамастан ақшалай төлем ретінде беріліп, мезгіл-мезгіл төленіп тұруы.

Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақыға келесі бір өзіне тән белгісі жәрдемақыға құқығы пайда болған тұлға, өтініш жасау қандай да бір мерзімнен шектелмей жүзеге асырылуы мүмкін.

Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақысының келесі ерекшелігі, мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақының кейбір түрлерінің төлеу және тағайындау мерзімінде, мысалы, "Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша және жасына байланысты берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар туралы", – Заңның 5-бабына сәйкес мүгедектігі бойынша жәрдемақы алуға құқығы бар тұлға, мүгедектігі белгіленген күннен бастап, бірақ оны тағайындауға өтініш берген күнге дейін әрі кеткенде 3 айдан аспайтын мерзім үшін, ал асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша, бірақ берілген күнге дейін әрі кеткенде 12 айдан аспайтын мерзім үшін тағайындалады.

Әлеуметтік қамсыздандыру құқығында жәрдемақыны анықтау үшін біз жәрдемақының өзіне тән белгілерін атап көрсеткеніміз дұрыс. Ол белгілер

басқа да әлеуметтік қамсыздандыру құқығында материалдық төлемдермен тығыз байланыста болады. Олар мынадай:

1. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығындағы жәрдемақы алушы тұлғалардың (субъектілері) болуы;

2. Әлеуметтік қамсыздандыру құқығындағы жәрдемақы алушы тұлғаларға жәрдемақының беру шарттары мен мақсаттары;

Жоғарыда атап көрсетілген және осы белгілерді жинақтай келе біз әлеуметтік қамсыздандыру құқығында жәрдемақының ең басты ерекшеліктерін атап көрсеткеніміз дұрыс деп ойлаймыз. Біздің ойымызша, жәрдемақы әлеуметтік қамсыздандыру құқығында, ең алдымен қоғамдық өмірде қиын жағдайлар пайда болған кезде (әлеуметтік қауіп) тұлғаларға жоғалтқан жалақысының не табысының орнын толық көлемде болмаса да, толтыру мақсатында қолданылады. Екіншіден, әлеуметтік қамсыздандыру құқығында, жәрдемақы -әлеуметтік қауіп пайда болған кезде тұлғаларға -қосымша материалдық төлем рөлін атқарады.

5 сәуір 1999 жылы қабылданған Қазақстан Республикасының "Қазақстан Республикасында арнаулы мемлекеттік жәрдемақы туралы", – заңына сәйкес осы аталған жәрдемақыны алушы тұлғалар. Арнаулы мемлекеттік жәрдемақы – әлеуметтік қорғауды қажет ететін тұлғаларға жәрдемақылардың өзге түрлеріне қарамастан берілетін ақшалай төлем.

Арнаулы мемлекеттік жәрдемақы мен мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақының арасындағы негізгі айырмашылықтар мынадай:

1. Арнаулы мемлекеттік жәрдемақы – әлеуметтік қорғауды қажет ететіндерге жәрдемақылардың және басқа да табыстардың өзге түрлеріне қарамастан төленетін ақшалай төлем (ал мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы әлеуметтік қауіппен тығыз байланыста болады).

2. Арнаулы мемлекеттік жәрдемақыны алушы тұлғалар көп жағдайларда бұрын болған әлеуметтік қауіппен тығыз байланыста болады.

17 шілде 2001 жылғы Қазақстан Республикасының "Мемлекеттік атаулы әлеуметтік көмек" , – туралы Заңына сәйкес – осындай аталған әлеуметтік көмек еліміздің аймақтарына сәйкес кедейлік шегінен төмен адамдарға, отбасыларына берілетін ақшалай төлем. Осыған байланысты, әлеуметтік

қамсыздандыру құқығында әлеуметтік жәрдемақы мен атаулы әлеуметтік көмек арасындағы байланысты белгілер мен айырмашылықтарды көрсетуіміз тиіс. Аталған әлеуметтік жәрдемақы мен атаулы әлеуметтік көмек арасындағы бірдей белгі – бұл азаматтардың белгілі бір санаттарына берілетін ақшалай төлем, ал аталған әлеуметтік жәрдемақы мен атаулы әлеуметтік көмек арасындағы айырмашылықтар – ең алдымен әлеуметтікқауіппен байланыста болса екінші, атаулы әлеуметтік көмек кедейлік шегінен төмен адамдарға, от- басыларына мемлекет тарапынан берілетін ақшалай төлем, үшінші айырмашылығы, әлеуметтік жәрдемақы мен атаулы әлеуметтік көмектің қаржыландыру көздерінде. Әлеуметтік жәрдемақы көп жағдайлар республикалық бюджет есебінен қаржыландырылса, өз есебінде атаулы әлеуметтік көмек тек қана жергілікті бюджет есебінен қаржыландырылады.

Тұрғын үй қатынастарына туралы заңғы сәйкес отбасы мүшелеріне: (21 бап) үнемі бірге тұратын ерлі-зайыптылар мен олардың балалары тұрғын үй иесі отбасының мүшелері деп танылады.

Сонымен қатар, кей жағдайларда, мысалы, Қазақстан Республикасының 25 сәуір 2003 жылғы қабылданған "Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы", – Заңына сәйкес (22-бап) отбасы мүшелеріне:

а) 18 жасқа толмаған және егер олар 18 жасқа толғанға дейін мүгедек болып қалса, осы жастан асқан балалары, оның ішінде асырап алған балалары, аға-інілері, апа-сіңілілері мен немерелері. Бұл ретте аға-інілерінің, апа-сіңілілері мен немерелерінің еңбек етуге қабілеті ата-аналары болмаған немесе олар ата-аналарынан алимент алмаған жағдайда немесе жоғарыда көрсетілген тұлғалар күндізгі оқу бөлімінде оқитын болса, оқу орнын бітіргенге дейін беріледі.

ә) жасына және еңбекке қабілеттілігіне қарамастан, ата-анасының біреуі немесе жұбайы, не атасы, әжесі, аға-інісі немесе апа-сіңілісі, ол қайтыс болған асыраушының 1,5 жасқа толмаған балаларын, аға-інілерін, апа-сіңілілерін немесе немерелерін күтіп бағумен айналысатын болса, – деп атап көрсетілген.

2. Отбасы мүшелеріне байланысты, әлеуметтік қорғау, әлеуметтік қамсыздандыру құқығында бірыңғай тізбе жасау қажет, оның ішінде асыраушысынан айырылуына байланысты отбасы мүшелері – еңбекке жарамсыз тұлғалар, әскери қызметшілер, Ұлы Отан соғысына қатысушылар мен оларға теңестірілген тұлғалар және т.б. тұлғалар әлеуметтік қорғау саласында бірдей болуы тиіс.

33.6. Асыраушысынан айырылуына байланысты мемлекеттік жәрдемақы тағайындау тәртібі мен ерекшеліктері.

Қазақстан Республикасының әлеуметтік қамсыздандыру құқығында азаматтарға материалдық көмекті көрсетудің ішінде жәрдемақылардың алатын орны бөлек. Қазіргі кезеңде жәрдемақы әр түрлі әлеуметтік қауіпке сәйкес жіктеліп азаматтардың санаттарына белгілі бір заңнамада көрсетілген мөлшерде анықталып, тағайындалып, төленіп жүзеге асырылады. Ең алдымен, осы мәселеге сәйкес құқықтық реттелуіне қатысты асыраушысынан айырылуына байланысты қолданыста жүрген тікелей заңдардың бірі Қазақстан Республикасының 16 маусым 1997 жылы № 126-1 "Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша және жасына байланысты берілетін мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар", – туралы Заңы 20 маусым 1997 жылы қабылданған)кейінгі өзгерістер мен толықтыруларға сәйкес) "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру", – туралы Заңы.

Зейнетақымен қамсыздандыру туралы Заңға сәйкес (67-бап) "мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша тағайындалған зейнетақылар, 1998 жылғы 1 қаңтардан бастап мүгедектігі бойынша, асыраушысынан айырылу жағдайы және жасына байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақылар нысанында мемлекеттік бюджеттен төленді. Мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақының мөлшері 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін алынған зейнетақының мөлшерінен кем болмауы тиіс.

Егер біз, бұрынғы қолданыста болған "Қазақ ССР-інде азаматтарды пенсиямен қамсыздандыру туралы", – Заңының (қабылданған күні 17.06.1991 № 676-ХІІ күшін жойған) 49-бабын қарастыратын болсақ, онда былай делінген: "Асыраушысынан айырылуына байланысты пенсия семьяның еңбекке жарамсыз әрбір мүшесіне асыраушысы табысының 40 проценті мөлшерінде тағайындалады, бірақ еңбекке жарамсыз адамдардың тиісті категориялары үшін белгіленген әлеуметтік пенсия мөлшерінен кем болмауы тиіс.

Қазіргі кезеңде асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша мемлекеттік жәрдемақы 10 айлық есеп көрсеткіш мөлшерінен аспауы тиіс, ал әскери қызметкерлердің отбасына 15 айлық есеп көрсеткіш кем болмауы тиіс.

Осы аталған мәселеге сәйкес, біз ең алдыме насыраушысынан айырылу жағдайы бойынша тағайындалатын жәрдемақыға құқығы бар субъектілердің шеңберін анықтап алғанымыз дұрыс. Ғылыми-теориялық тұрғыдан алғанда асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша жәрдемақыға қайтыс болған адамның отбасының еңбекке жарамсыз мүшелері құқыққа ие болады. Оларға жәрдемақы туралы Заңның 13-бабына сәйкес мына тұлғалар танылады:

1) Егер 18 жасқа толғанға дейін мүгедек болып қалса, 18 жасқа толмаған және осы жастан асқан балалары (оның ішінде асырап алған балалары, өгей ұлдары мен өгей қыздары), аға-інілері, апа-сіңілілері және немерелері есептеледі, бұл орайда аға-інілері, апа-сіңілілері және немерелері – егер олардың еңбекке жарамды ата-аналары болмаса, өгей ұлдары мен қыздары – егер олар ата-аналарынан алимент алмайтын болып есептеледі;

2) егер зейнетақы қамсыздандыру туралы заңдарға сәйкес зейнеткерлік жасына жетсе, әкесі, шешесі (оның ішінде асырап алушылар) зайыбы, жұбайы;

3) егер қайтыс болған асыраушысының 8 жасқа толмаған балаларын, інілерін, қарындастарын немесе немерелерін күтумен айналысса және жұмыс істемейтін болса, жасы мен еңбекке жарамдылығына қарамастан ата-аналардың немесе жұбайлардың біреуіне атасы, әжесі, аға-інісі немесе апа-сіңілісі;

4) Егер зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңдарға сәйкес зейнеткерлік жасына жетсе және заңдар бойынша асырауға міндетті адамдары болмаса және өмір сүру үшін басқа қаражат көздері жоқ болса, атасы мен әжесі есептеледі;

Оқитындарға жәрдемақы орта білім беру жүйесінде жоғары және арнаулы орта білім беру жүйесінде жоғары және арнаулы орта білім беру жүйесінің күндізгі оқу нысанында оқу орнын бітіргенге дейін, бірақ 23 жастан аспайтын шекте төленеді.

Құқық салаларында, асыраушысынан айырылу жағдайы бойынша отбасы мүшелеріне жататын субъектілерді әр түрлі санаттары көрсетілген. Дегенмен де, ең алдымен отбасы мүшелерін жәрдемақы алуына байланысты әр түрлі топқа бөлуге болады.

а) Отбасының еңбекке жарамсыз мүшелері;

ә) қаза тапқа әскер қызметшілердің отбасы мүшелері;

- б) әскери қызметшілердің жеңілдікке құқық берілетін отбасы мүшелері;
- в) Азаматтық Кодекске сәйкес азаматтың қайтыс болу салдарынан залал шеккен адамдарға өтеуше жататын отбасы мүшелері;
- г) Тұрғын үй қатынастарына сәйкес, тұрғын-үй мүшелері жататын тұлғалар және т.б.

Отбасының еңбекке жарамсыз мүшелері жоғарыда аталған Қазақстан Республикасының 1997 жылы қабылданған жәрдемақы туралы заңында көрсетілген болса, қаза тапқан әскер қызметшілердің отбасы мүшелеріне "Ұлы Отан соғысының қатысушылары мен мүгедектеріне және оларға теңестірілген адамдарға берілетін жеңілдіктер мен оларды әлеуметтік қорғау туралы", – Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес (28 сәуір, 1995 ж. қабылданған) оларға мына отбасы мүшелері жатады:

1) Ұлы Отан соғысына қатысушылар, оларға теестірілген, Ұлы отан соғысының мүгедектері, жеңілдіктер мен кепілдіктер жағынан Ұлы Отан соғысының мүгедектеріне теңестірілген адамдардың отбасы мүшелері жатады;

2. Ауғаныстанда немесе ұрыс қимылдары жүргізілген басқа мемлекеттердегі соғыс салдарынан және бейбіт уақытта әскери қызметін өткеру кезінде қаза тапқан әскери қызметшілердің отбасы мүшелері;

3) Чернобыль АЭС- індегі апаттың салдарынан қайтыс болған азаматтардың отбасы мүшелері;

4) Сонымен қатар, осы жоғарыда көрсетілген отбасы мүшелеріне жеңілдікке құқық берілетін отбасы мүшелері де жатады, олардың қатарына;

а) қаза тапқан адамның асыраушысынан айырылуына байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы төленетін балалары мен асырауындағы бас да мүшелері;

қайталап некеге тұрмаған ата-ана, зайып (жұбай).

Әскери қызметшілердің отбасы мүшелеріне Қазақстан Республикасы "Әскери қызметшілер мен олардың отбасы мүшелерінің мәртебесі және оларды әлеуметтік қорғау туралы", – 20 қаңтар 1993 жылғы қабылданған Заңына сәйкес (13-бап) – офицердің отбасы мүшелеріне – оның зайыбы, жұбайы, 18-жасқа дейінгі балалары жатады деп атап көрсетілген.

Ерекше көңіл бөлінетін мәселе, бұл Қазақстан Республикасы Азаматтық Кодексінде (ерекше бөлім), азаматтың қайтыс болуы салдарынан залал шеккен адамдарға зиянды өтеу (940-бабы). Осы бапты талдай келе, мынадай тұжырым жасауға болады:

1. Асыраушысынан айырылуына байланысты зиянды өтетіп алуға құқығы бар тұлғалар, оларға: азамат қайтыс болған жағдайда асырауындағы немесе одан жәрдем ақша алуға құқығы бар азаматтар және зиянды алуға құқығы бар азаматтар, оларға – кәмелетке толмағандар, он сегіз жасқа толғанға дейін, он сегіздегі және одан да ересек жастағы оқушыларға – күндіз оқыту нысанасындағы оқу орындарындағы оқу аяқталғанға дейін, бірақ әрі кеткенде жиырма үш жасқа дейін; елу сегіз жаста асқан әйелдер мен алпыс үш жастан асқан ер адамдарға – өмір бойы; мүгедектерге – мүгедектік мерзіміне; ата-аналарының біреуіне, жұбайына не қайтыс болған адамның асырауында болған балаларын, немерелерін, аға-інілері мен апа-сіңілілерін, қатынастарын күтумен айналысатын отбасының басқа мүшесіне – олар он төрт жасқа толғанға дейін не денсаулық жағдайы өзгергенге дейін өтеледі.

Осы жасқа толғанға дейін не денсаулық жағдайы өзгергенге дейін өтеледі.

Осы аталған баптағы норманы зерттеу келе, біз азаматтың қайтыс болу салдарынан мүдделі тұлғалар келтірілген залалды толық көлемде өтеп алуға құқығы бар және келтірілген моральдық зиянды да өтеп алу құқығы мүдделі тұлғаларда болады. Бұл Азаматтық Кодекспен және басқа да нормативтік құқықтық актілермен реттеледі.

